

反転攻勢

賃金底上げ・人員増・勤務改善で、

安全運航を守ろう！



第36期（2021年9月～2022年8月）運動総括(案)

第37期（2022年9月～2023年8月）運動方針(案)

目次

第36期総括（案）

I 第36期のまとめと教訓

1. 闘いの成果を確認し、新たな決意で労働条件の向上を目指す運動に取り組もう 1
2. 賃金の改善を目指すコロナ後の闘いへとつながる成果を引き出す 1
3. コロナ禍への対策から抜本的改善を目指す運動へと流れを切り替えよう 2
4. 再建「合理化」等に対応し、雇用と労働者の権利を守る 3
5. あらたな「合理化」に警戒し、労働条件の改善で安全基盤を強化する運動を 3
6. 職場の声が会社を動かし回答を引き出す原動力 4
7. 産別に結集した力を発揮するために 4
8. 制度・政策的要求と労働条件を一体の課題としてとらえた運動を 4

II 要求と課題の到達点と今後の課題

1. 賃金、ベースアップ 5
2. 一時金について 5
3. きつい勤務を強いられる職場。人員の確保・増加が航空各社の課題。 6
4. コロナ禍での雇用を守る闘い。今後のコロナからの回復に伴う雇用増が急務。 7
5. コロナ対策や福利厚生など 8
6. 争議はどうだったのか 9
7. 航空の安全と政策 13
8. 社会的課題の取り組み 15

III 運動はどうだったのか

1. 航空連の取り組み 15
2. 職場からの運動 要求作りや情報共有・対話活動 16
3. 学習・宣伝活動 16
4. 航空連 22 春闘統一アンケート 17
5. 産別統一闘争 17
6. 職種別連絡会の活動 17
7. 専門委員会の活動 18
8. 組織の拡大強化 19
9. 産別各団体との連携 19
10. 他団体との共同 19

第37期をとりまく情勢の特徴

I 一般情勢

1. 世界経済減速、物価高・ウクライナ危機で景気後退・各国ではインフレ抑制策へ 2 1
2. ロシアのウクライナ侵攻問題は国連憲章の基づき、外交による平和解決が求められる 2 1
3. ジェンダー平等は世界の主流、持続可能な社会実現に向け日本の男女格差など改善を 2 1
4. 急がれる地球規模での温暖化対策・各国は CO2 削減の動き 2 2
5. 国際収支・貿易収支落ち込み、GDP も減少 2 3
6. 国民生活の命と暮らしを守り、安心安全な社会を優先に 2 4
7. 円安などを背景に企業の内部留保増加、賃金低下の中で内部留保を労働への還元が必要 2 5
8. 物価上昇に追い付かない賃金、賃金の底上げと雇用拡大が必要 2 6

II 世界の航空情勢

1. IATA は 23 年には旅客需が回復し黒字化を見通し 2 7
2. 国際航空貨物の動向 2 7
3. 米国では需要急回復 2 7
4. 欧州航空三社の情勢 2 8
5. 中東の情勢 2 9
6. アジア・オセアニアの情勢 3 0
7. 新型コロナ感染緩和で旅客増加、
しかし人員不足で便数削減や遅れ発生、受け入れ体制確立が必要 3 0

III 日本の航空情勢

1. 国交省、22 年度も航空会社支援を継続
法改正による「無人飛行機」「空飛ぶクルマ」実現の動き 3 2
2. 首都圏を始め空港の機能強化の動き 3 2
3. 大幅な赤字圧縮となった 2022 年 3 月期決算と強気の需要予測。
需要を確実に取り込む体制を作らせることが必要。 3 2
4. 入国者枠拡大に伴う水際対策の緩和と防疫対策の課題 3 3
5. 航空産業における CO2 排出量削減の取り組みは政府による支援が重要 3 4
6. 空港の労働力不足を改善させるべく官民挙げて取り組む必要がある 3 4
7. 回復する国内線、国際線 政府による後押しの動きも 3 4
8. 暮らしを心配しなくても良い労働条件を確立させ、航空産業に展望を 3 6

第37期方針（案）

I 要求と課題 3 7

1. 賃金と諸制度の改善に取り組みます。
2. 安心して健康に働ける勤務改善に取り組みます。
3. 解雇撤回・雇用の安定を目指し、働く者の人権・権利を守る闘いを進めます。
4. 働く者の人権・権利を守る闘いを進めます。
5. 国民・利用者及びそこで働く者達の立場に立った航空政策を進めます。
6. 国民生活の安全・安心を目指し、社会的課題などに取り組みます。

II 運動の進め方 3 8

1. 幅広い職場からの運動を基礎に、要求実現に向け創意工夫した取り組みを行い運動の強化を図ります。
2. 年末闘争・春闘・夏闘など、より産別の力が発揮できる運動を進めていきます。
3. 学習・宣伝活動を積極的に取り組みます。
4. 産別運動の前進を目指します。
5. 社会的アピールや、法律・行政機関を活用し、幅広い取り組みを行っていきます。
6. 国際活動に積極的に取り組み、要求と課題の実現を目指します。
7. 他団体との協力協同を進めます。
8. 組織の拡大強化を目指します。

航空連規約 4 1

第 36 期（2021 年度）総括（案）

I 第 36 期のまとめと教訓

36 期のまとめと教訓

1. 闘いの成果を確認し、新たな決意で労働条件の向上を目指す運動に取り組もう

航空連は定期総会にて、新型コロナウイルスの感染拡大の状況を見極める必要はあるものの、コロナ禍を抜け出し、航空需要の回復へと向かう兆しが見えつつある状況を踏まえ、36 期は、ウイズコロナ、ポストコロナを見据えた運動の必要性を確認しました。

新型コロナウイルスの感染拡大が始まった 2020 年の春以降、航空各社はコロナ禍の乗り切り策として、人件費削減を中心とした経営施策を推し進めてきました。

需要回復に備えるためには、こうした人件費削減の流れを食い止め、落ち込んだ賃金・一時金の回復を図るとともに、状況の変化を的確にとらえ、変則的勤務や出向等の雇用調整など、コロナ禍に対応した各社の諸施策を正常に戻し、安全を確実に支える職場体制を築くことが必要です。そのために 36 期は、労働条件を正常化し、雇用の維持と人員を確保する闘い等、コロナ後の職場体制の確立を視野に入れた運動に、今から取り組む必要があることを総会で確認しました。

35 期からの闘いを見ると、各労組が厳しい中でも奮闘し、以下に述べる通り、コロナ前と対比し、賃金収入は低下したままであり、生活との関係では大きな不足を残していますが、21 春闘を取り組んだ外航では賃金カットや凍結等の提案がされている中、夏から秋にかけた運動で、賃金体系を維持させる回答や遅配となっている一時金の支払いを引き出す労組が出てきたこと、22 春闘では、全日空の人件費削減措置（賃金カット）を 3 月末で解除させたこと、22 夏闘ではコロナ前を下回るとはいえ回復へとつながる夏期一時金の確保など、コロナ後の労働条件の回復、そして改善の流れを作り出し、37 期の運動へとつなぐことができる成果を引き出すことができました。

コロナ禍も 3 年目に入り、欧米を中心にウイズコロナ政策への転換が進められてきました。日本においては、感染状況がどう変化する等、進展状況を注視しなければならない状況が続いていますが、3 月末で東京都などに出されていた蔓延防止等重点措置が解除され、以降ウイズコロナの政策へと政府の対応も転換が進められました。国内線は急速な回復が始まり、国際線についても 6 月からツアー客の受け入れも漸次開始されており、国際線の回復も、今後本格化する状況へと変化をしています。

航空各社は需要回復の流れを踏まえて事業規模を拡大し、高収益を確保してコロナ禍の中で悪化した財務体質の強化を図るとともに、新たな成長戦略へと踏み出す動きを見せています。

こうした経営戦略を踏まえれば、新たな「合理化」等への警戒が求められる等、予断を許さない情勢が続きますが、来期 37 期は、コロナ禍の中で明らかとなった出来高払い賃金問題、航空関連各社の賃金の底上げの課題など、脆弱な賃金制度の改善と底上げ、遅れている勤務の改善など、新たな決意で労働条件の向上を目指す運動に取り組むことが求められます。

2. 賃金の改善を目指すコロナ後の闘いへとつながる成果を引き出す

賃金 35 期の闘いは、外航の春闘ではルフトハンザ航空やシンガポール航空等で賃金カットを強いられ、多くの労組も定昇の凍結や無給休暇等の導入が提案されるなど、経営の施策に対応した闘いを強いられ、雇用調整金を活用した休業と休業手当で賃金を確保するなど、現行賃金制度の維持の闘い、また、一時金では遅配・欠配となっている一時金の支払い求める運動が中心とならざるを得ませんでした。

回復の兆しが見え始めた 21 年夏以降においては、賃金制度の維持や一時金の遡及と協定通りの支払い等を引き出す状況も生まれ、22 年度の一時金については英国航空労が年間 3 ヶ月（22、23 年度）、ノースウエスト航空労組年間 5 ヶ月、ユナイテッド航空労組年間 7 ヶ月（21 春闘で協定）を引き出し、経営再建下にあるタイ国際航空労組においても支援金 10 万円の回答を引き出しました。22 年度のベースアップについては、キャセイ航空労組 1.5%、ノースウエスト航空労組 2%+定昇約 2%の回答を引き出しています。以上のように、休業手当等の対応で賃金を確保した昨春闘の成果を土台に、さらに前進させる対応を引き出しており、

他の組合においては引き続き 22 春闘の取り組みが続いています。

内航では、日本航空において、春闘で賃金の底上げ・ベースアップ要求に加え、出来高払いの賃金制度の改善等を要求して取り組みましたが、ベースアップは見送りとなり賃金制度の改善についても問題点は認識させたものの具体的前進回答を引き出すまでには至りませんでした。一時金については 21 年末 0.15 ヶ月＋10 万円、22 夏期 1.5 ヶ月の回答と、21 年度で年間 0.45 ヶ月＋20 万円と大きく落ち込んだ水準を回復する夏期一時金回答を引き出しています。

賃金減額措置（5%カット）が実施されている全日空においては、長期化するコロナ禍の下で「賃金カットや一時金の切り下げはいつまで続くのか」「このままでは先が見えない」といった職場の不満の高まりに加え、グループ社員の退職も続く中で労使交渉が行われ、賃金減額措置を 3 月一杯で解除させています。また 21 年度の一時金については夏冬ともにゼロ回答となっていました。1 月に一律 10 万の支援金を支払わせ、22 年の夏期一時金については、1 ヶ月の回答を引き出しました。

以上のように賃金の低下を食い止め生活を守るために雇調金を活用した休業手当の支払い等で賃金を確保してきた 21 年春闘の成果を土台にし、22 年度に入らる中で、需要の回復に対応させた賃金や一時金の回答を引き出しており、コロナ後の労働条件改善の闘いへと運動つなげていける成果を引き出すことができたと言えます。

日本においては、コロナ禍の下でも大企業は高収益を上げている一方で、内需は低迷し経済成長ができなくなっている状況、そして労働者の賃金が長期にわたり全く上がらない状況が続いています。こうした中でウクライナへのロシアの侵攻も大きく影響し、物価の高騰が続いています。

コロナ禍の中であらわとなった日本経済のゆがみや、相次いで緩和されてきた労働法制緩和の弊害は、労働者・国民に深刻な影響を与えています。こうした経済状況を打破し、日本経済を立て直していく上で、労働者の賃金の引き上げは極めて重要であり、そのことは政府与党も認めています。

37 期においては、この 1 年間の成果をさらに前へ進め、賃金の底上げをはじめとしたベースアップ・一時金の確保、脆弱性が明らかとなった出来高払い制賃金の改善等、36 期中で残された課題の改善を図ることが求められます。また全日空においては、賃金制度の改定が提案され、現在交渉は止まっていますが継続協議となっていることから、引き続き問題点の払しょくなど、労使合意に向けた取り組みが必要です。こうした運動を強化が、力強い日本経済取り戻す上で労働組合に求められていることを自覚し、37 期の運動に踏み出しましょう。

3. コロナ禍への対策から抜本的改善を目指す運動へと流れを切り替えよう

19 春闘までの勤務改善をはじめとする諸労働条件の改善については、日航の経営破綻を機に大きく切り下げられた諸条件を回復し、安心して定年まで働き続けることができる条件の確立をめざし、労働時間短縮や乗務時間制限の改善などに取り組んできました。

20 年に入り、新型コロナウイルス感染症の拡大とともに、感染防止対策と路線維持のための方策として、乗務職では日帰りの長時間勤務等の対応策が講じられ、20 年、21 年の運動はこうした会社の対処策に対する取り組みや、PCR 検査、旅客に感染者が出た場合の対応、さらには「余剰人員対策」としてグループ外・他産業への出向問題など、コロナ禍に対応した諸問題への取り組みが直面する重要課題となり、実態として勤務改善の取り組みを進めることができませんでした。

こうした状況の中で、日航乗組は FRM による数値規制の適用開始を踏まえて、無協定状態が 4 年にわたって続いていた勤務協定の締結交渉に取り組み、乗務時間制限等の回答は引き出せなかったものの、21 年末闘争の中で勤務協定の締結を実現しました。

またコロナ対策との関係では、日帰りの長時間乗務については、交代要員の確保や送迎・通勤制度への対策等、実態を改善する会社対応を引き出すとともに、帰国後の PCR 検査の実施と検査結果待ち時間の短縮などに対応させ、厳しい中で運航を維持している現場の負担軽減を図りました。

現在、国内線は回復の流れが鮮明となっていますが、国際線について出入国の制限が緩和されとは言え制限が続いており、本格的な回復はこれから始まります。航空労働者は、コロナ禍の中でこれまでに無い大きなストレスにさらされてきた中で、「回復」に向けた労働強化が始まっています。ワークライフバランスが崩れ、健康を害する労働者が増加し、安全上のハザード（危険要素）が拡大することも懸念されます。36 期

では、大学と共同して科学的に明らかにされていなかった客室乗務員のストレスの調査・研究に着手しました。今後、こうした取り組みを活用していくことが重要です。

コロナの感染状況の変化や需要回復の動向を的確にとらえ、コロナ対策として実施してきた特例的な勤務の取り扱いを正常な状態に戻すこと、そして、勤務改善の闘いも従来より取り組んできた労働条件の抜本的改善を目指す本来の取り組みへと運動を切り替えていくことが必要です。

4. 再建「合理化」等に対応し、雇用と労働者の権利を守る

航空連は、経営再建等の厳しい状況下に置かれている当該労組との連携を図り、労働者の雇用と権利を守る運動を推進してきました。

ガルーダインドネシア航空の日本人客乗務員については、契約制での雇用が5年を超えたことを踏まえ、無期転換権を行使し、「雇止め」とする会社に雇用の継続を求めており、現在も取り組みが続いています。大韓航空の客室乗務員の雇い止めとの闘いでは、会社の不誠実な交渉姿勢を正し交渉を軌道に乗せるために、不誠実団交で都労委に訴えるとともに、雇用の継続を求めて交渉を続けています。チャイナエアラインの客室乗務員の雇い止めについては、全便運休となっている状況を踏まえ、日台路線の再開に対応して職場復帰させるべく、交渉が続いています。

またコロナ禍で日本路線が全面運休となったパキスタン航空においては、21年秋に日本支社の閉鎖が打ち出され、最終的に労組も閉鎖を受け入れたものの、支払われた退職金が規程の金額を下回っていたことから規定通りの支払いを求める取り組みが進められました。労組は支払いを確保するため裁判所から仮差押えの決定を引き出して会社と交渉し、追加支払いの対応をさせています。

コロナ禍の中で希望退職の募集等が進められ、正社員も含めて人員削減が進められましたが、労働者の意に反して解雇や雇い止めが強行されたのは、その多くが、未組織の外航の契約制の客室乗務員でした。雇用の安定、良質な雇用を確保する上で、正社員を基本とした雇用の確保と未組織の組織化などへの対策を講じなければなりません。

5. あらたな「合理化」に警戒し、労働条件の改善で安全基盤を強化する運動を

コロナ禍で大きく落ち込んだ旅客需要も現在は回復局面に入っています。こうした中で航空各社は、需要回復に対応して運航便数を拡大するとともに、高収益を確保しコロナ禍で膨らんだ債務の縮小を推し進めようとしています。そのために各社は、現在の回復の流れを確実に軌道に乗せること、LCCの活用も含めたグループでの事業拡張戦略、ドローンの事業化など収益性が見込まれる新たな事業への進出など、高収益確保に向けた戦略を推し進める構えです。また現在官民一体で取り組みを進めている自動化の推進についても積極的な投資を継続しています。さらには航空法の改正も踏まえ、カーボンニュートラルの推進にも積極的対応がとられています。

こうした状況に加え、ロシアのウクライナ侵攻も大きく影響し、燃油価格が急騰している状況が続いています。

36期の中で生まれてきたこれらの変化は、需要の回復という明るい兆しである反面、高収益を確保に向けた新たな「合理化」が懸念される情勢が広がっていることを示しています。

JALの経営破綻を機に強行された労働条件大幅な後退は、職場から希望を奪い、相次ぐ退職者を生み出し、採用しても人材流出が続く状況を航空産業にもたらしました。そしてグランドハンドリングや整備の職場では、人員確保が困難な職種として、外国人労働者の受け入れを可能にする法改正まで実施されました。人材の流出は、グランドハンドリングの職場など、コロナ禍という再就職が厳しい状況下でも続き、人員補充に踏み出す会社も現れました。

労働条件は安全運航を支える基盤です。新たな「合理化」に警戒を強め、コロナ前のような人員不足を繰り返さないよう、旅客需要の動向等も的確にとらえて、人員の確保を図るとともに、労働条件の改善の闘いを推し進めなければなりません。改めて労働条件の改善は安全基盤を強化する運動であることを確認し取り組みを進めていきましょう。

6. 職場の声が会社を動かし回答を引き出す原動力

コロナ禍の闘いが3年目を迎える中、今期に運動においては、この2年間の経験と教訓を生かしWEBを活用したアンケート（各労組の要求アンケートや航空連の統一アンケート等）、職場討議や集会、学習会が進められるなど、20年当初と比べれば、職場の声を集約した運動、職場の人が参加する運動が強化されました。また労使交渉もWEB 団交などが引き続き行われ、不十分さはあっても、職場の声を力にした労使交渉を進めることができました。

今期の中で引きだした夏の一時金回答や全日空の支援金の回答や賃金減額処置の解除は、言うまでもなくコロナ禍で疲弊した生活を何とかしたいという職場の声が大きな原動力となっていいます。

WEBを活用した集会などの取り組みにとどまらず、様々な場面で多くの組合員が直接参加する運動を再開し、多くの組合員の結集が図れるなら、さらに前進回答の展望を切り開くことにもつながります。

改めて職場からの運動の強化の大切さを確認し、コロナ後の運動の前進につなげていきましょう。

7. 産別に結集した力を発揮するために

航空連においては、36期定期総会でWEBを活用した会議も正規の会議の持ち方として規約にうたい、運営のルールも明確してWEBを活用した機関会議を運営してきました。また機関会議だけでなく航空政策セミナーをはじめ、年末学習会（コロナ下での医療労働者の闘い）、春闘学習会（ジェンダー平等と労働組合の役割）、各闘争時に実施した経営分析の学習会などもZoomを活用して開催し、要求実現を目指す運動の強化につなげてきました。

また個々の労組の闘いの成果を把握し、加盟各労組の闘い活用してもらうべく、春闘時には会社のコロナ対策と休業手当の支払い状況、本人や家族が濃厚接触と認定された場合や感染した場合などの勤務等の取り扱い等、各労組の闘いの成果をアンケート形式で聞き取り、調査結果を各労組に配信したこと、さらに夏闘いでは事務局にて要求や回答状況を取りまとめた夏闘情報を作成・配信するなど、タイムリーに情報の共有ができるよう工夫を凝らしました。一方、航空労働者を対象にした空港内3駅頭でのフェニックスの配布や乗客向けビラの取り組みはコロナ禍の影響を受け中止するなど、通常時と比べて大きな制約を受けざるを得ませんでした。

また、回答指定日や山場については、賃金回答等が先延ばしされことから、22春闘においては、航空連として職場の力を結集するために柔軟な対応取る方針を打ち出し、これを踏まえてJGS各労組は山場を3月17日から25日に変更する措置が取られました。こうした経緯や各労組の総括も踏まえ、回答指定日や山場の日程の在り方についても、改めて検討することが求められます。

37期については、コロナ感染が沈静化していけば通常の運動が可能となります。コロナ化で広がったWEBの活用した会議等は地方からの参加が容易になるといった利点がある一方、経験交流や人間関係を深め団結を強めていく点で様々な弱点も持っています。コロナ後の運動を意識し、WEB開催の利点は活用しつつもリアル開催も重視した運動を再開し、意識的に組織の強化・拡大や運動の強化につなげていく努力を払うこと、学習・宣伝活動の強化に取り組むこと、そして産別に結集した力がより発揮できる回答指定日や山場の設定など、産別の運動の組み立てについても論議を深め、航空連全体の合意形成を図っていく必要があります。

8. 制度・政策的要求と労働条件を一体の課題としてとらえた運動を

産別に結集した運動で雇用と労働条件を守る運動を展開する一方で、政府に対しては引き続きコロナ危機を乗り切るための施策として雇用調整金の特例措置の延長や着陸料などの公租公課の減額措置の延長を求めて運動を進めました。こうした私たちの運動に加え、航空各社も定航協を通じた要請をしてきたこともあり、政府に雇用調整助成金支払いや公租公課の減額措置を延長させ、22年度政府予算にも反映させました。こうした対応が雇用と労働条件を維持させる運動の成果にも結び付いており、対企業要求とともに制度政策要求を掲げた取り組むことの重要性を改めて確認することができます。

37期を展望すると、航空法改正を受けてドローンの事業化が本格化する状況にあると、さには、空飛ぶ車の展開、カーボンニュートラルの推進、そして、官民挙げて推進しているファストトラベル・スマート空港の推進をはじめとした自動化も加速する状況が生まれています。こうした航空政策の進展は、私たち航空

労働者の雇用や労働条件にも影響が及びます。航空政策の変化に対応した航空連の主張も明確にし、雇用と労働条件、航空の安全を守る運動の強化につなげていくことが求められます。

また岸田首相が打ち出した「新しい資本主義」の政策の中では、引き続き多様な働き方の推進がうたわれ、限定社員の拡大や副業の推進、雇用によらない働き方等、引き続き労働法制の緩和が盛り込まれています。さらにはロシアのウクライナ侵攻などを受けて「反撃能力」（当初の「敵基地攻撃能力」から変更）の保持や憲法 9 条の改定等の動きが強まっています。こうした改憲等の動きは、民間航空の軍事利用をさらに広げる事ことにもつながり、航空の安全を脅かす重大な動きと言えます。こうした中、雇用と労働条件、労働者の権利を守るとともに、航空の安全を確保する立場から取り組みを進めていくことが求められます。

Ⅱ 要求と課題の到達点と今後の課題

1. 賃金、ベースアップ

2 年に及ぶ減収の中、食料品、光熱費などの値上げで航空労働者の生活は厳しさを増していました。今期においても生活を守り、安定させモチベーションを維持させるよう取り組みを進めましたが、原資に関わる回答が示された労組は少なく厳しい結果となりました。春闘前段で航空連合会長が「社員の我慢は限界で、黒字化後の賃金回復では離職は止められない。」と組合員の生活が困窮しているとの主張をしていましたが、多くの連合系の組合では、ベースアップの要求を見送りました。一方、ANA 労組は、賃金減額措置の解除（5%の賃金カット中止）を要求し、会社との交渉で「客室乗務員は機内食を持ち帰り、親から仕送りを受けている。」などこれまでになく厳しい職場実態を訴えていました。当初、全日空経営は、「必要な利益を確保できる予算策定の見通しが立っていない」と主張していましたが、全日空乗組、ANA 乗組、ANA 労組に、2022 年 3 月で 5%賃金カット措置の解除の回答を示しました。

日航関連では、日航乗組、日航ユニオン、CCU の日航労連が特別要求として、①客室乗務員の賃金実態を改善すること。②JGS の職場の賃金、労働環境の改善を行うこと。③JAL グループの全社員に対し、3 月末に特別一時金の支給の要求を上げました。各労組の団体交渉で、JGS の厳しい職場実態、先行投資は着実に実施している中、復便を支える人への投資が必要であることを訴えるなど職種、労組を超えた取り組みを実施することができました。こうした中、ベースアップ、特別一時金、共に回答はありませんでしたが、日本航空経営からは「社員の生活の安定やモチベーションの維持、向上を図るためにも、賞与水準を改善することで安定的な水準への早期回復をめざしていく」との発言があり、夏の一時金交渉につなげることができました。CCU は、今期一年も CA の出来高払いの賃金の抜本改善（基本給のアップ、乗務時間保障手当、フェリーフライト・デッドヘッド（便乗）の乗務時間カウント）などを求めました。21 年末からの実施した「フェリーフライト、デッドヘッドを乗務時間カウントして」WEB 投票には 800 名が参加するなど、所属労組を超えて職場全体の要求となり、次につなげる運動となりました。

外航では、ノースウエスト航空労組、キャセイ航空労組、ユナイテッド航空労組でベースアップをさせています。シンガポール航空労組は、日本での売上げが下がると定昇が凍結される労使協定（20 年度、21 年度）がありましたが、22 年 7 月から元に戻させています。

デルタ航空では、就労日数減少に伴い本給 25%カットを継続しています。

ノースウエスト航空労組	2%+定昇ワンステップアップ(約 2%)
キャセイ航空労組	1.5%
JAS 新労組	入社 1~3 年の社員に 500 円アップ
ユナイテッド航空労組	21 春闘の協定により 5,500 円アップ

2. 一時金について

欧米では、航空労働者の不足により航空便の欠航、大幅な遅れによる混乱が広がっています。日本でも同様のことが懸念される中、一時金支給額の回復などで離職者に歯止めをかける必要がありました。しかし、労組自らが要求を抑えていく実態もあり、生活の後退を余儀なくされる結果となりましたが、日航では、JALFIO の要求を上回る回答をさせました。

ANA 労組の一時金要求は、年間 3 ヶ月、業績回復で 4 ヶ月までの上積み。JALFIO は、夏、冬一時金、第 3 四半期決算確定時点で EBIT が黒字見通しの場合、また、2022 年度通期 EBIT が黒字の場合、年間水準を 4.0

ヵ月とし、期末賞与について別途協議する。JGS 民労は、夏、冬一時金 2 ヶ月ずつの要求をあげました。

日航労連では、21 年末、22 年夏闘、2 ヶ月以上、また、JAL グループ全社員に特別支援金の統一要求をあげ交渉をしました。不足は残しますが、22 夏闘で

は、JALFIO の要求 1 ヶ月を 0.5 ヶ月上回り、1.5 ヶ月の回答を引き出しました。JALFIO の要求を上回ったのは、0.1 ヶ月上回った 2014 年末以来です。職場の切実な声をあきらめずに伝え年末の一時金の回答につなげていくことが求められています。

今期、一年を振り返ると生活改善には不足は残すものの外航労組では、21 年夏から年末にかけた運動でベースアップを確保したこと、全日空の人件費削減措置（賃金カット）の解除、コロナ禍前を下回るとはいえ回復につながるができる成果を引き出すことができました。

コロナ禍で明らかになった出来高払いの賃金の問題、基本賃金で生活ができるようにするため、引き続き賃金の抜本改善に取り組むことが求められています。また、女性の多い客室乗務員の職場などでは、初任給から多職種と差が付けられており、男女間格差は社会問題であること、今後は企業が男女の賃金格差を公表しなくてはならない状況もあり、ジェンダー平等を求める動きを追い風に改善を求めていくことが求められています。また、一時金については賃金の後払いであることを明確にして取り組んでいくことが課題です。

- ・ノースウエスト航空労組＝年間 5 ヶ月。但し、就労日数減少に伴い、本給 25%カット継続。
- ・英国航空労組＝22 年～23 年：年間 3 ヶ月（客乗ゼロ）。
- ・ユナイテッド航空労組＝21 春闘にて 2 年間協定とし、21 年度 4 ヶ月、22 年度 7 ヶ月。
- ・フィリピン航空労組＝夏期一時金 3.5 ヶ月＋3,500 円の満額回答。
- ・タイ国際航空労組＝支援金 10 万円。
- ・NAA ファシリティーズ労組＝21 年末：2.55 ヶ月＋25,000 円＋17,850 円。
＝22 夏期：2.25 ヶ月＋20,000 円＋15,750 円＋100,000 円。
- ・JAS 新労組＝22 年末：1.0 ヶ月。
- ・奄美航空労組＝夏期一時金：1.0 ヶ月。

3. きつい勤務を強いられる職場。人員の確保・増加が航空各社の課題。

整備の職場ではコロナ禍で、定期整備の自社化のため繁忙となっていました。しかし勤務改善回答はありませんでした。また、真夏の整備作業の暑さ対策も要求していますが、回答はありません。過去、毎年複数名が倒れています。命にかかわることでもあり、早急な対策の回答を求める声は多いです。

全日空乗組と ANA 乗組は、会社から提案されていた西海岸一泊三日に関して、勤務アサインの平準化、インターバルの取り扱い、編成などについて交渉を続け、一定程度の会社回答を引き出しましたが、職場の納得感を得られる対応とはなっておらず継続協議となっています。

全日空乗組ではこの他、出退勤に関する取扱いなどについて協議を進めました。最寄りの乗り継ぎ駅（コターミナル）利用の協力依頼や、羽田前後泊（会社指定のホテル）運用の会社提案がありましたが、出退勤の制度については今後の協議の中で「労使双方の納得しない場合は制度の変更はしない」との会社発言を引き出しました。

疲労リスク管理については「F-SAG (Fatigue Safety Action Group : FRM を分析する社内の Group) に組合員代表も参加する、疲労リスクの低減策の効果など FRM の取り組みに対する職場の納得感をより高めていく」との会社回答も引き出しました。疲労リスクについて組合の参加意義を引き出したことは、今後 FRM が他職

JAL

	夏季一時金	年末一時金	合計
2020 年	1.0 ヶ月 ＋特別支援金 15 万円	0.5 ヶ月 ＋10 万円(融資 50 万)	1.5 ヶ月＋25 万円
2021 年	0.3 ヶ月 ＋10 万円(融資 50 万円)	0.15 ヶ月 ＋10 万円(融資 100 万)	0.45 ヶ月＋20 万円
2022 年	1.5 ヶ月		

ANA 2022 年 1 月 特別金 10 万円

	夏季一時金	年末一時金	合計
2020 年	1.0 ヶ月	ゼロ	1.0 ヶ月
2021 年	ゼロ	ゼロ	ゼロ
2022 年	1.0 ヶ月		

種へも本格導入されることから大きな成果と言えます。

日航乗組では、2021 年 10 月に、2017 年から失効していた勤務協定を 1 年にわたる協議で締結しました。しかし、コロナ禍の現状の勤務にこの勤務協定をそのまま適用することは出来ない勤務も出てきており、その都度協議が必要であることを申し入れています。なお、これまでは、コロナ禍に伴い、海外でのホテルステイを短くする観点から片道デッドヘッド（便乗）のパターンが沢山ありました。しかし、長距離のデッドヘッドの座席等級の問題や、機内での感染予防など負荷が高いこと、デッドヘッドは乗務時間とはされないため、時差を伴う長距離乗務を多数乗務しても乗務時間の制限には含まれません。これらのことから、改善を求める声が多数ありました。海外での外出の制限が一部緩和されたため、海外ステイを増やし、片道デッドヘッドから往復乗務にするとの一部改善もあります。

CCU の職場でも復便に伴い月間乗務時間は、コロナ禍前と同様に 80 時間を超えたとの報告が多く上がっています。国際線旅客の日本での乗り換え旅客の急激な増加・時差・3H（初めて、久しぶり、変更）が重なり、疲労が蓄積し体調を崩す人も出てきています。加えて、デッドヘッド・フェリーフライトが乗務時間にカウントされないため、月間乗務時間とデッドヘッド・フェリーフライトの時間を合わせると、乗務時間制限の時間を超える人も出てきています。また、西海岸 1 泊 3 日の前に勤務を組み合わせた 4 日間の勤務パターンなどの勤務の改善を求める職場の声は強く、時差を抱えたまま、疲労した客室乗務員の乗務は、安全面からも放置することなく勤務改善が必要です。なお、疲労管理（FRM）は導入されていますが、未だ勤務改善には至っておらず、今後も継続して声を上げ続けることで改善へとつなげるよう求められます。さらには、羽田・成田のロッカーの改悪提案があり、職場の反発も強く、協議を重ねた結果、成田は延期に、羽田は交渉継続になっています。コロナ禍からの復便も始まったこともあり、働く環境整備の向上が必要です。

また、ロシアによるウクライナ侵攻により、欧州線の運航は迂回ルートでの運航となり、2 時間～4 時間の乗務時間増となっています。緊急時に着陸する空港をロシア領内に確保出来ず、安全に降りることが可能な空港の選定や確保に苦慮することもあります。一部空域の突然の閉鎖により、時間をずらしての運航なども行われることがあります。これらの理由から、従来のロシア上空路線よりも乗員にとっては負荷の高い乗務となっています。日航労連では、「乗客、乗員の安全を最優先し、運航情報は速やかに提示すること」との統一要求をあげています。CCU は、帰着後の休日日数増、編成人数増、送迎制度改善などを要求し、編成人数増などでの改善を引き出しています。

全日空乗組ではフライトオペレーションセンターの組織運営に関して要求をあげましたが、経営は言葉のみの説明に終始しており、今後も全日空乗組は交渉を続け、具体的な対応を求めています。

全日空の客室乗務員の職場では、アメリカ西海岸 1 泊 3 日に関して、非常に高負荷であるとの勤務実態が報告されています。経営は、「他社は実施している。」として、悪い労働条件に合わせています。

グランドハンドリングの職場では、退職者が止まらず、人員の確保が課題となっています。勤務がきついことに加えて、低賃金とコロナ禍以降の低額一時金が苦しい生活に追い打ちをかける形になり、現役の社員の退職者が続いています。人員の採用をしても退職者が後を絶たないため、総人員数は減少し、勤務はさらにきつくなっています。コロナ禍に出向していた人員の呼び戻しの計画見直しと、離職対策として、賃金・一時金を含めた労働条件の待遇改善が急務となっています。

なお、欧米では、コロナ禍からの急激な復便に対して、グランドハンドリングの人員確保が追い付かず人員不足となって、運航の遅れや、減便が発生しています。このようなことが日本で起きないように、対策を打ち出すことが急務となっています。

コロナ禍の経営悪化を理由にした勤務条件のさらなる低下を許さないよう、産別に結集することが大切です。安全運航を支え、健康を守ることができるよう、今後も職場の声をとらえて勤務改善を求めていくことが必要です。

4. コロナ禍での雇用を守る闘い。今後のコロナからの回復に伴う雇用増が急務。

全日空、日航では、採用抑制・自然減での人員削減を行うとしていました。全日空グループ各社への転籍募集も行われていました。また、地上職の職場では退職者が後を絶たない状況が発生しており、その対策として、全日空グループ内での転籍公募も行われています。グループ会社への転籍が主流です。

外航では、フィリピン航空、シンガポール航空、ルフトハンザ航空、スカンジナビア航空、ユナイテッド

航空、アリタリア航空、ガルーダ航空、タイ国際航空などで希望退職が行われ、タイ国際航空では、解雇が行われています。外航の客乗職では、雇い止めや解雇が行われています。KLM オランダ航空契約制客室乗務員の解雇無効と正社員化を求めて裁判を行っています。また、パキスタン航空では、日本路線撤退で日本支社閉鎖により、2名の組合員が退職を余儀なくされました。チャイナエアラインの契約制客室乗務員は、コロナを口実に契約制全員（46名）が雇い止めされ、そのうち36名がJCUに加入し職場復帰を求めて、雇用を守る取り組みを行っており、航空連としても「JCU組合員を職場に戻す要請」を発信（1月7日）しています。

外航各社の航空連加盟組合は、退職強要を許さない取り組みを行いました。特にユナイテッド航空では、退職勧奨、希望退職の面談がありましたが、ユナイテッド航空労組は、組合員の雇用を守るため、組合役員がその面談に同席し、組合員の雇用を守る闘いを行いました。

コロナ禍による収益悪化から、人員削減施策を各社が行いました。しかしコロナ禍においても欧米とアジアとの乗り継が多く、バゲージを取り扱うソーティングの人手が不足し、乗継荷物のハンドリングに時間を要し、遅れにつながることも多発しています。少ない人員で地上作業を余儀なくされ、安全性への懸念もあります。欧米では、すべての職種で人員削減が行われたため、復便フェーズに入ったものの、管制、地上、パイロット、客室乗務員の多くの箇所でボトルネックが発生し、運航が滞る状況や減便が発生しています。組合員の雇用を守る取り組みは重要です。今後、日本も航空需要の回復が進むフェーズに移ります。適正な人員配置が行われているのかを検証し、出向の見直しや人員増、退職の歯止めにつながる取り組みが各労組に求められています。

5. コロナ対策や福利厚生など

（1）コロナ対策

コロナ禍の中、航空連は労働者の権利を守る闘いとしてコロナ感染対策にも力を入れ取り組みました。年末にはコロナ対策チームを立ち上げ、各労組にコロナ対策についての緊急アンケートを実施しました。アンケートには感染のリスクからワクチンを求める声も多くあり、水際対策として航空労働者へのワクチン優先接種を航空連から国に求めました。このような運動の中、職域接種としては医療従事者に次ぐ速さで航空労働者への職域接種が始まりました。当初ワクチンの副反応も心配されましたが、会社によっては体調不良者への特別休暇も取得できるようになりました。また企業によるばらつきはあるものの、勤務中のコロナ感染でなくとも特別休暇を取得できるなど、職場要求への回答にもつながりました。中日本航空では会社が市販の検査キットを購入し保健室に置くことを検討するとし、労組の取り組みによる感染対策が示されました。ユナイテッド航空においてはワクチン接種を2回実施した人に1,000ドルが支給されました。職場内の感染対策に不安があるとの意見から、航空連はCO2濃度の測定器を用意し希望労組への貸し出しも始めました。12月末には乗務員の帰国後の検査廃止の通達が国交省から出されましたが、航空連は従来通りの検査を求めました。時を同じくしてオミクロン株が発生、各社とも再度従前通りの検査実施となりました。乗務員の検査費用は国が持つべきと航空連は要求し、補正予算では4億円が計上されました。

しかし検査方法などは各航空会社任せであり、検査の種類や結果判明までの所要時間などが企業により大きく異なりました。水際対策は国が責任を持つべきと航空連は考えます。

（2）育児・介護に回答

SDGs等の世論動向の後押しもあり、ワーク・ライフ・バランスなど多様な働きに対する回答が出されました。CCU・日航ユニオンには、育児・介護・産前休職期間を同一等級において1年度分を昇格要件の在籍期間・経験年数に算入するとの回答がありました。また多様な人財の活躍推進を目的とした、男性社員等の育児休業取得促進への取り組み強化、育児時間・育児日を男性社員も取得可能とする、事実婚パートナーに関する細則（事実婚を結婚と同様適用）、配偶者転勤同行休職制度で休職開始日を配偶者の転居日より1年内とするなどの回答も示されました。JAC客乗組合でも事実婚パートナーに関する細則の制定がありました。

JGS各労組では22年度改正「育児・介護休業法」への対応として、①育児休業取得の促進の個別の周知・意向の確認、②有期雇用労働者の育児・介護休業の取得要件「入社1年以上」の撤廃、③育児休業の分割取

得について、原則一子につき 2 回まで認めるなどの回答がありました。またライフイベントと仕事の両立支援について、①育児時間について 2022 年 4 月 1 日より、「就業規則」に定める育児時間について、男性社員も取得可能とすることとしました。JTA では女性運航乗務員の産前地上勤務に関して交渉を進める中、「必要な制度」との会社発言を引き出しました。

（３）その他諸要求

その他 CCU、日航ユニオン、HAC 乗組には特定目的積立休暇制度の積み立て日数上限が 3 日から 5 日へ、日航乗組には国際線のデッドヘッド（便乗）等級、ホノルル線の復路の編成増の回答がありました。日航グループのインフルエンザ予防接種の会社補助も継続となっています。一方 CCU ではロッカーの改悪提案がされ、組合は会社に職場の声を届けるなど権利の充実に努めました。JTA では客室乗務員の諸問題としてクリーニング運用の改善、手洗いによる損耗や業務上の汚損の会社負担、かりゆしウェアの貸し出し用ストックの増加の回答を引き出しました。JAC では導入時期は未定としながらも、女性乗務員の産前地上勤務制度の導入に向け検討を開始するとなりました。外航においてはシンガポール航空労組がストレスチェック実施を 50 人以上の部署に限定せず全国で実施し、全ての職員に産業医との相談も可能とするとの回答を引き出しました。

（４）組合掲示板の設置場所の改善

労働組合の権利の拡充をめざすとし、労働協約の改善や時間内組合活動の拡大などにも力を入れ、日航乗組では掲示板の乗員動線への移設との前進回答がありました。

６．争議はどうだったのか

2010 年 12 月 31 日に日本航空で強行された解雇（乗員 81 名、客乗 84 名）は、2022 年 7 月 29 日に日航乗組、CCU と日航の確認文書の調印によって争議が終結しました。

第 36 期においては、パキスタン航空組合員が日本支社撤退で退職に追い込まれた上、退職金の支払い額が不足しているとして東京地裁に仮差押えの手続きを申立て、裁判所が保全命令を出し、その後、和解が成立しています。

新たに発生した争議は、ジャパンキャビンクルーユニオンの全日空不当労働行為事件（都労委）とタイ国際航空不当解雇事件（大阪地裁・労働審判）です。タイ国際航空不当解雇事件では 22 年 7 月 27 日に労働審判で勝利の審判を勝ちとっています。

継続となっている争議は、ジャパンキャビンクルーユニオンの KLM オランダ航空契約客室乗務員の雇止め撤回（東京高裁・東京地裁）と大韓航空における不当労働行為事件（都労委）、そして航空連と二重加盟している全労協全労 FA ユナイテッド航空分会不当解雇撤回争議（最高裁、中労委）になります。

コロナ禍の中で多くの労働相談があり、内容によっては弁護士を介したり、組合に加入して解決をした事例もありますが、多くの相談は係争までには至らず問題解決には至りませんでした。今後は、現在の争議を勝利することはもちろんのこと、労働相談などを通じて未組織労働者への働きかけを行い、不当な働き方を改めさせることも重要な運動と言えます。

① 長年の闘いが解決

2022 年 7 月 29 日、日航乗組と CCU が会社と締結した「整理解雇問題解決に関する協定書・合意書」をもって、11 年半以上にわたる長い闘いが終結しました。改めて、当該のこれまでの奮闘に敬

【整理解雇問題解決に関する協定書・合意書】

- ・ 11 年に亘り労使双方の懸案事項となっていた整理解雇問題の解決を通じて労使関係の正常化に努力する。
- ・ 健全な労使関係の安定が「安全運航の基盤」のひとつであることを確認する。
- ・ この解雇が社内外に与えた影響の大きさを十分に認識するとともに、今後二度と整理解雇が生じることのないよう、経営の安定化に向けて努力する。
- ・ 被解雇者組合員に対し、希望者全員を対象とした業務機会の提供を行う。

意を表すると共に、これまで支援いただいた皆様に心より感謝致します。

これまで進められていた地上職でのマッチングについては、乗員 4 人、CCU 3 人が復職を果たしており、さらに希望者については継続（乗組は 23 年 3 月末まで、CCU は 22 年 10 月末まで）するとしています。

赤坂社長からのメッセージが被解雇者にレターとして渡され、日本航空 OB 会への加入、自社便搭乗制度の利用なども確認されています。】

この闘いの解決は、当該原告団や日航乗組・CCU が中心となって困難がある中でも奮闘すると共に、航空連傘下の各労組や JAL 不当解雇撤回国民共闘、JAL 闘争を支える会、地方での支援組織を立ち上げて闘いを大きく広げ、国会議員にも訴える中で国会でも取り上げるなど、世論を大きくしてきた成果だと言えます。

解雇撤回の訴訟は、敗訴という厳しい結果になりましたが、解雇実施に至る過程で スト権投票への支配介入があり、両労組は都労委に不当労働行為救済の申し立てを行いました。出された救済命令を不服とした会社の行政訴訟は、組合側の完全勝利となりました。

また、解雇撤回の敗訴後に、両労組が ILO へ取り組みを行い、ILO からの度重なる勧告発出、ITF、IFALPA からの支援も解決への大きな力となりました。

尚、合意に不同意だった争議団員は、争議を継続することを表明しています。

② 36 期における争議解決に向けた取り組み

争議解決に向けた取り組みとして、JAL 不当解雇撤回国民共闘の共同代表 4 名による日航本社への要請行動（11 月 24 日）や羽田空港スタンディング（12 月 9 日、参加者 109 人、ビラ 130 枚）が取り組まれました。21 年 3 月に始められた「日本航空の解雇問題を早期に解決するための女性アピール」の呼びかけ人が中心となって、9 月 30 日に議員会館前での宣伝（参加者 32 名）や国会議員への要請、12 月 17 日には「JAL 争議とジェンダー平等を考える院内集会」が衆議院第 2 議員会館で開かれ、参加者 64 人（議員 6 名）で成功させており、アピールの賛同者も 500 人を超えています。

また、東京地評の争議支援

【業務機会の提供】

- ・業務委託期間は 2 年間
- ・年齢、就労状態、家庭環境（家族の介護や育児などで多忙、パソコンを所有していないなどの環境）などに関わらず、複数の選択肢の中から被解雇者自身が選べる上に、自由な時間に行える簡易な作業。
- ・契約期間中は、全ての問題において、日航乗組と CCU が窓口になる。

日航解雇問題の主な取り組み（2021 年 8 月 1 日～2022 年 7 月 31 日）

宣伝や集会など	9/30 女性アピール「議員会館前スタンディングアピール」 11/24 日航本社要請行動 12/9 羽田空港スタンディング 12/17 JAL 争議とジェンダー平等を考える院内集会 都内 6 駅頭宣伝 8/27、10/26、11/29、12/21
争議支援総行動	9/14 東京地評（要請のみ）、10/29 けんり総行動 12/2 全労連&東京地評
特別協議	第 18 回 9/27、第 19 回 11/30、第 20 回 2/4、第 21 回 4/13 第 22 回 6/23、第 23 回 6/24、第 24 回 6/29、第 25 回 7/6 第 26 回 7/8、第 27 回 7/13
ニュース	支援共闘会議＝No.639～No.643 を発行 支える会＝No.45 を発行

日航解雇問題の主な取り組み（2021 年 8 月 1 日～2022 年 7 月 31 日）

地域の支援共闘会議など	千葉	ミーティング 12/20、12/27
	東京西部	会議 10/4、11/8、12/8、1/19
	東京中部	幹事会 10/4、11/11、12/7、1/13、2/22、3/18、5/20、6/29
	大田	実行委員会 8/24、10/1、10/27、12/8、1/24 宣伝＝蒲田駅 10/11、12/10、クリスマスイブ 12/24
	三多摩	立川駅宣伝 8/9、9/9、10/9、11/9、12/9、1/9
	神奈川	会議 8/5、9/24、10/7、11/8、12/21、4/12 クリスマス宣伝 12/23 横浜駅宣伝 8/25、9/27、10/27、11/25、1/26、5/24、6/15
	京都	支える会：商店街宣伝 8/31、10/12、11/16、12/7、1/18
	兵庫	総会 8/7、事務局会議 11/16
	愛媛	松山空港宣伝 8/12、世話人会 8/25、10/20、11/17、12/15、1/19 定例宣伝 9/22、10/20、11/17、12/15、1/19
	福岡	総会 4/26、代表者会議 3/23 事務局会議 8/23、9/24、10/8、11/16、12/13、1/19、2/21、3/23 4/14、6/15 宣伝＝福岡空港・博多駅 10/15、11/26、12/17、3/29、4/26、6/28 小倉駅宣伝 10/14、11/29、12/16、3/31、4/27、6/29

*その他の地域でも行動などが取り組まれています。

総行動（9月14日、要請行動のみ）やけんり総行動の東京総行動（10月29日、日航本社前の参加者110人）、全労連&東京地評の争議支援総行動（12月2日、日航本社前の参加者215人）に取り組んでいます。

（2）JCU・KLM オランダ航空契約制客乗雇止め撤回裁判

JCU・KLM オランダ航空契約客乗雇止め撤回裁判の第3陣は、労働審判での勝利に続き、22年1月17日に東京地裁で完全勝利の判決を勝ち取りました。

東京地裁での判決では、訓練内容などを詳細に事実認定し、会社の主張も細かく否定した上で、「訓練契約は労働契約に該当する。したがって、各原告と被告との間で締結された有期労働契約の契約期間を通算した期間は5年を超えるから、被告は労働契約法18条1項に基づき、本件各申込み（無期転換の申込み）を承諾したものみなされる」と明快な内容になっています。

JCUでは、この勝利判決を受けて、厚労省での記者会見や「KLM オランダ航空は17日判決を認めて控訴せず原告3名を職場に戻せ」との緊急要請FAXに取り組むなどしましたが、会社は不当にも1月28日に東京高裁へ控訴をしました。東京高裁での第1回目控訴審が6月7日に開かれ、即日での結審となり判決日が8月4日に指定されましたが、和解協議（次回は9月8日）が行われているために延期となりました。

第1陣、2陣、4陣（29名）の裁判は全て併合され、裁判官が「22年度内には判決を出したい」として、8月29日と9月15日に証人尋問の期日が入られました。

KLMオランダ航空雇止め争議の主な取り組み (2021年8月1日～2022年7月31日)

裁判	裁判=1/2/4陣：9/27、11/29、2/10、4/21、5/26、7/7 次回は22年7月7日に予定 3陣：地裁8/5証人尋問、10/14結審、1/17勝利判決 高裁1/28会社控訴、6/7結審、7/11、7/26和解協議
宣伝	裁判時や東京争議団の共同裁判所前行動に参加
要請	東京地裁への署名提出=9/27、4/21 ：757団体、個人15,657筆
総行動	争議支援総行動=12/2&5/25 全労連&東京地評
署名	KLM オランダ航空は17日判決を認めて控訴せず原告3名を職場に戻せ 緊急要請FAX(1/18～31)

この間、争議を解決するため全労連・東京地評「争議支援総行動」（12月2日、5月25日）にエントリーし、日本支社前の行動や裁判所要請を取り組みました。また、裁判所前宣伝や要請、署名「JCU・KLM オランダ航空無期転換逃れの雇い止め事件の公正な判決を求める要請署名」に取り組む（提出9月27日と4月21日：のべ757団体、個人15,657筆）と共に、第3陣の東京地裁勝利判決を受けて「KLM オランダ航空は17日判決を認めて控訴せず原告3名を職場に戻せ緊急要請FAX（1月18日～31日）」に取り組んでいます。

支援者に対しては、裁判の状況などを理解してもらうためにニュースを発行すると共に、「KLM 雇止め裁判を支援する会」などの会員拡大を行っています。

3年半を超える KLM オランダ航空の闘いは、航空のみならず有期労働者全体の先頭に立つ闘いであり、早急に職場復帰を勝ちとり、契約制客室乗務員の使い捨てを許さないためにも航空全体で運動を盛り上げていくことが重要です。

（3）JCU 大韓航空不当労働行為事件

21年2月12日に東京都労働委員会に不当労働行為の救済（不誠実団交）を求めて申立て事件は、これまで7回（22年7月28日）の調査が開かれ、次回は10月12日が予定されています。この間、和解も進められましたが現段階ではまとまっておらず、並行して行われていた団交（10月4日、3月8日）でも、具体的な前進は見られませんでした。

大韓航空の日本人客室乗務員の雇用契約は、「初回2年契約、その後は1回限りの更新（期間は3年以内）」というもので、これまではほぼ3年間の更新がされてきました。会社は契約更新の期待があったとしても、経営・路線運航状況から雇い止めは可能と主張し、これは本社方針だとして雇止めの撤回は行っていません。

このような労働者を切り捨てるやり方は決して看過できるものではなく、不当な雇止め撤回に向けて航空労働者が運動を強めていくことが重要となっています。

(4) JCU 全日空不当労働行為事件

JCU が 21 年 4 月 15 日に申入れた団交に対し、全日空の対応が不誠実団交及び支配介入であるとして、21 年 12 月 17 日に東京都労働委員会に不当労働行為救済を求めて申立てを行いました。これまで 2 回の調査（第 1 回目 22 年 2 月 21 日、第 2 回目 4 月 15 日）が行われ、今回は 7 月 11 日に第 3 回目の調査が予定されています。

21 年 4 月 15 日に申し入れた団交の要求は、「休憩のない実態を是正し、労基法 34 条施行規則 32 条 2 項を遵守すること*注」「パスポート更新に関する精算等を見直し、運航乗務員と同様の取り扱いとすること」「60 歳以降の働き方について、希望する者は全員 65 歳まで乗務可能な制度とすること」「職場における差別や人権侵害を一掃し、一人ひとりが明るく働きやすい職場、企業風土を確立すること」となっています。

団交は、21 年 5 月 24 日から 10 月 15 日まで 5 回開催されましたが、繰り返し質問しても答えず、指摘した事例の事実関係をまともに調べないなど不誠実な対応に終始していました。また、不誠実な交渉の背景には新たに JCU に加入するのを阻止するための行為であり、組合排除を目的とした支配介入であるとしています。

全日空の不当な姿勢を許さず、誠実な交渉で客室乗務員の労働条件の向上を進めるためにも、都労委の傍聴が重要です。

*注＝労基法施行規則 32 条 2 項（いわゆる「みなし休憩」）

使用者は、乗務員で前項の規定に該当しないものについては、その者の従事する業務の性質上、休憩時間を与えることができないと認められる場合において、その勤務中における停車時間、折返しによる待合せ時間その他の時間の合計が法第 34 条第 1 項に規定する休憩時間に相当するときは、同条の規定にかかわらず、休憩時間を与えないことができる。

(5) タイ国際航空不当解雇撤回事件

タイ国際航空大阪支店の旅客営業部に働いていた労働者が、21 年 12 月 7 日に 22 年 1 月 7 日付の解雇通告を受けました。当該者はこのような不当解雇は許せないとして、22 年 3 月 7 日に大阪地裁へ解雇無効（バックペイや付加金請求含む）を求める労働審判を申立て、7 月 27 日の 3 回目の期日に「解雇無効とバックペイの支払い」という勝利の審判が出されました。しかし、会社が 7 月 30 日に異議申し立てを行い、本訴へと移行しています。

タイ国際航空は、コロナ禍の中で 20 年 5 月にタイ中央破産裁判所に経営破綻を申請し、9 月に会社更生法での再生手続きが決定されました。この間、タイ本国において希望退職による人員削減が実施されましたが、日本地区における人員整理については言及されていませんでした。その後、21 年 8 月の労使協議会において 42 名を削減する希望退職募集が説明され、41 名（定年退職含む）が退職することとなり、もう 1 名の削減を行う場合には希望退職を再度全従業員に募集することを労使で確認しました。

21 年 11 月頃から当該者に対して退職勧奨が始まりましたが、退職の意思がないことを伝えてきたところ、突然にメールでの解雇予告が出されました。解雇予告は英文で「能力不足」や「勤務態度不良」、「病气」を理由としていました。

解雇理由の能力不足について具体的指摘はなく、これまでの評価では平均以上の成績となっていました。病気は 11 年 4 月に発症しましたが、その後の勤務にも問題はなく、主治医からも「内勤で通常業務は問題なし」とされています。解雇理由として経営状況を上げていませんが、実際には希望退職の 1 名を達成するために、指名解雇に近い形で当該者を狙ったものと考えられます。

航空連として、不当解雇を撤回させるために当初から弁護団会議にも参加しています。労働審判は傍聴できませんが、多くの支援で当該者を勇気づけると共に、裁判所に対して多くの人が注目していると伝えることが重要です。

(6) FA ユナイテッド分会不当解雇撤回裁判

2016 年 3 月末で解雇された FA ユナイテッド分会（旧コンチネンタル分会）組合員が解雇撤回を求めている裁判の控訴審は、21 年 5 月 31 日に結審し、12 月 22 日に原告の請求を棄却する不当判決が出され、最高裁に上告しています。

労働委員会での闘いも、東京都労働委員会 22 年 4 月 14 日、中央労働委員会は 22 年 3 月 29 日に申立て棄却の不当命令を出しています。中労委での闘いは、8 月 16 日に第 1 回目の調査が行われました。

この間に、東京高裁での不当判決を受けた「判決報告集会」(22 年 1 月 11 日、参加者 100 人)の開催や、争議解決に向けた各地での宣伝行動、銀座デモ(21 年 10 月 1 日、参加者 250 人)などが取り組まれています。

7. 航空の安全と政策

今期の航空政策活動も、テーマごとの担当者を決め活動を行いました。

その中でも経営分析は引き続き重要なテーマであり、コロナ禍からの回復基調の中での企業の業績を正しく知ることが必要であることから、経営分析の勉強会を適宜行いました。今期も第 2 四半期の決算報告が出た時点でタイムリーに経営分析の学習会を Zoom で幅広く開催し、情報を提供することが出来ました。

また、2 年以上にわたるコロナ禍は、雇用不安や賃金の減収、技量の維持・確保など、職場の安全問題に大きく影響を及ぼしており、こうした不安の払拭や諸課題の解決に向けて、組織内はもとより他団体とも連携して取り組みました。

(1) 経営分析学習会

政策活動の重要なテーマである経営分析は、企業の業績を正しく知るうえで欠かせない分野です。今期も第 2 四半期の決算報告に合わせて経営分析の学習会を行いました。

また、ミニ学習会を、第 1 回(10/18)、第 2 回(11/25)、第 3 回(12/15)、第 4 回(1/7)、そして第 3 四半期の決算時に行いました。このような Zoom を用いたタイムリーな開催により、各闘争期間に向けて意義のある経営分析が出来たと言えます。

(2) コロナ対策と雇用問題についての政党アンケート

8 政党(自民党、立憲民主党、公明党、日本維新の会、日本共産党、国民民主党、れいわ新選組、社会民主党)宛に、コロナ対策と雇用問題に関する政党アンケートを行いました。10 月 17 日までに 4 政党(立憲民主党、日本維新の会、日本共産党、国民民主党)から回答が寄せられました。それらを航空連ニュース 1030 号にて職場に紹介しました。

(3) 客室乗務員への精神的ストレス調査

客室乗務員にも、2020 年 4 月に疲労リスク管理(FRM)が導入されました。航空局の運航規程の細則に、「疲労により乗務に支障があると自覚した場合、乗務してはならない」「事業者は、客室乗務員の疲労が乗務に支障を及ぼすと認められる場合には乗務をさせてはならない」の 2 項目が加わりました。コロナウイルスが蔓延し、世界各国が入国の検疫を強化した昨年・一昨年は旅客数が激減し、客室乗務員の乗務機会は少なくなりました。乗務間隔が開くことによるストレス、コロナウイルスの感染リスクがある中での乗務、賃金の低下、出向と様々なストレスが一気に増加しました。

現在は、コロナ感染状況も落ち着き便数も徐々に増えてきていますが、コロナ禍以降、迷惑旅客の問題や乗務員の感染による運航への影響など、新たな問題も起こってきています。これについては、国際機関が声明などを発表し特徴や対策等を求めています。

航空連では、長期化するコロナ禍は航空労働者に心理的な影響を与えており、これまでとは異なる疲労が進行しているとの分析のもと、本格的な現場復帰に向けて、各労働者が抱える精神的ストレス状態に関するエビデンスを得ることで今後の疲労管理に活用することを目的とし、筑波大学との共同で、客室乗務員の精神的ストレス状態の調査研究に取り組みました。

今後は、航空連として調査結果を活用した運動を進めていくことが重要です。

(4) 交通運輸政策研究会

交通運輸政策研究会(交運研)では、コロナ禍で直面する交通運輸の様々な問題などについて情報交換と共有を図り、情勢の分析に役立てました。

12月11日、「コロナ禍の影響、AI/ITの影響」の新たな政策提言の発表が開催されました。そこでは、鉄道事業・航空事業・地域交通全般、バス・タクシーとグリーンスローモビリティ、MaaS、過疎・離島交通に関して各輸送機関の研究発表が行われました。

航空に関しては航空連から、コロナ禍における民間航空、世界と日本の公的支援・航空労働者、空港民営化の問題、離島・地域航空の問題などを発表しました。

また今年2月には、新たに「交通政策の提言2022 ―コロナ危機を乗り越え、持続可能な社会を実現するために」と題したパンフレットが発行され、航空連からは「コロナ禍における民間航空」と題して提起し、提言として「民営空港、空飛ぶクルマなど自動運転、離島/地域航空、東海・東南海・南海地震」を盛り込みました。

安全対策、今後の交通政策の推進のために交通運輸政策研究会の取り組みに積極的に参加しました。

※グリーンスローモビリティとは、時速20km未満で公道を走ることができる、電動車を活用した小さな移動サービス(環境省のホームページより))

※MaaS(マース: Mobility as a Service)とは、地域住民や旅行者一人一人のトリップ単位での移動ニーズに対応して、複数の公共交通やそれ以外の移動サービスを最適に組み合わせて検索・予約・決済等を一括で行うサービスであり、観光や医療等の目的地における交通以外のサービス等との連携により、移動の利便性向上や地域の課題解決にも資する重要な手段となるものです(国土交通省のホームページより))

(5) 新型コロナ対策の拡充求め国交省に要請

コロナ禍の影響が長期化するなか、航空連は感染対策や支援策について国交省や厚労省に要請(専門部含め5回の要請)を行ってきました。今春闘では、オミクロン株の感染急拡大により社会生活への影響が広がる中、1月24日、国交省に「万全な感染対策を期すため」の要請を行い、国の責任において、コロナ対策の強化・航空労働者に対する検査の拡充を求めました。

国交省は、乗務員の検査費用を補助として約4億円の補正予算が確保されていることを明らかにし、「今後でもできる限りのことはやりたいと思う、こういった場を設けてもらうのはありがたいし、今後も現場の方の意見を聞きながら一つずつ改善し良い方向に向かっていきたい」と応じました。また要請では、空港での検査応援しているグランドスタッフの検査ができていないなどの問題も指摘し善処を求めました。

現在の水際対策の状況は大きく変わってきていますが、航空連では、現場の置かれている状況に合わせて都度このような要請を行い、関係する労働者の不安などを払拭できるよう活動を行いました。

(6) 第41回航空政策セミナー

2月5日、第41回航空政策セミナーをオンラインで開催しました。

今セミナーでは、コロナ禍2年で航空各社の経営状況がどのように変化したのか、コロナ禍での航空安全とストレス問題、打撃を受けている職種で起きた変化や新たな政策課題が提起され共有を図りました。また、憲法改正の議論が高まることから、改めて民間航空の軍事利用と憲法の関係について学習を深めました。セミナーには航空労働者をはじめ学者や報道関係者など80名を超える方が視聴しました。

セミナーの主な内容は、①新型コロナ感染の拡大と航空産業の状況、②内航・外航各社の決算分析、③コロナ禍での安全問題、④航空機の整備士の真相、⑤客室乗務員の任務とライセンス制を考える、⑥コロナ禍2年とグランドハンドリング〜激変する職場環境 激減した賃金 持続可能な労働条件目指して〜、⑦民間航空の軍事利用と憲法との関わり、でした。

いずれも直面する課題として共有し、春闘交渉に役立てられました。

(7) ロシアのウクライナへの軍事侵攻の即時停止と撤退を求め、声明を発表

3月9日、ロシアによるウクライナへの軍事侵攻について、『国連加盟国の主権、独立、領土の尊重、国際紛争の平和的 手段による解決、武力行使や武力による威嚇の禁止などを明記している国連憲章に明らかに違反する行為であること。そして今回の軍事侵攻に対し各国が行っている経済制裁に対するロシアの対抗措置や安全運航の確保のため、ウクライナ領空やロシア領空の飛行ができなくなり、日欧間の運航については、

ロシア上空を迂回するルートで運航するかまたは運休するかの対応が迫られるなど、国際線の貨客輸送にも多大な影響が及んでいる。航空産業は平和がなければ成り立たない産業であるとともに、世界各国の都市と都市とを結び、人と人、そして文化の交流の架け橋として、世界平和に貢献する産業である。航空労組連絡会は、世界平和を希求するとともに、民間航空の安全確保と発展を願う立場から、ロシアによる軍事侵攻の即時停止と撤退、外交交渉による平和的な解決を強く求める』との幹事会声明を發表しました。

8. 社会的課題の取り組み

私たちの労働条件にも密接にかかわる労働法制に関して、生活と安全を脅かす方向への改悪に反対する取り組みなどの社会的課題については、他団体・地域などとも連携しながら取り組むとの方針に基づき、争議支援の裁判傍聴や宣伝行動などにも参加し、署名などにも取り組みました。

この一環として、引き続き雇用共同アクションに参加し、コロナ禍での雇用維持を目的にした雇用調整助成金の特例措置の延長の取り組みをはじめ、多様化する労働契約ルールに関する検討会（無期転換ルール及び多様な正社員の雇用ルール等に関する論点）での論議状況の確認、労働政策審議会での検討内容についての情報と課題などについて共有を図りました。

とりわけ注目されたのが自動車運転者の「勤務間インターバル 11 時間以上」でした。バス、ハイヤー・タクシーの各作業部会では、「11 時間以上の休息期間」は努力義務とし、「継続 9 時間を下回らないものとする」ことがとりまとめられ、トラック部会では協議が継続されています。勤務インターバルは労働者の健康や生活、職場の安全にとって大きく関わる問題でもあり、11 時間以上が「努力義務」にとどまったことの影響が懸念されます。

憲法問題については、共同の取り組みなどを継続している陸海空港湾労組 20 団体では交通運輸と憲法の関わりの学習会（弁護士の講演）を開催し、憲法改悪反対労組連絡会では各産業と憲法の関わりについてシリーズ学習会を開催し、航空連からも報告しました。

Ⅲ 運動はどうだったのか

コロナ禍で 3 年目となった今期は、行動制限を引き続き受ける中での活動になりましたが、①安全と公共性を守る、②労働条件の向上、③雇用・健康・勤務の改善、④解雇撤回に向けた取り組みを重点課題と位置づけ運動を進めました。とりわけ人件費削減の圧力が強まるなか、生活の安定や雇用を守る取り組みを強化し、引き下げられた賃金の回復、休業や出向、在宅勤務など変化する働き方への対応、新型コロナ対策や職場の安全問題などに精力的に取り組みました。一方、ロシアによるウクライナ侵攻により、新たに国際環境の変化が生まれる中での取り組みになりました。

1. 航空連の取り組み

(1) 年間を通した取り組みと特徴

年末・春闘・夏闘と年間を見通した日程を組み立て、取り組みを進めてきました。今期は新型コロナウイルス感染防止に向けた「緊急事態宣言」や「まん延防止等重点措置」の発令もあり一定の行動制限を受けましたが、3 回目のワクチン接種の進展もあり、3 月 22 日からは行動制限が全面的に解除されました。こうしたなか、Web 会議を有効に活用しつつ機関会議や職種別連絡会・専門部では、Web 会議と対面を組み合わせたハイブリッド会議を開催するなど、柔軟な対応も取りながら運動を進めました。また、各労組との対面でのオルグ活動にも精力的に取り組みました。

一方、ロシアによるウクライナ侵攻により飛行ルートの変更に伴う長時間乗務など問題への対応も求められました。

今期も多く労働相談が寄せられたのも特徴の一つです。おおむね月 2 件の労働相談が寄せられ、その多くは雇用問題やハラスメントに起因する問題です。コロナ禍でのコスト削減圧力は、色々な形で問題が出てきています。セクハラやパワハラ等、精神的衝動的な問題の相談も増えている傾向のなかでは、働く者に寄り添った活動はこれまでも増して重要となっています。

2. 職場からの運動 要求作りや情報共有・対話活動

(1) 職場の声を要求に反映させる活動

各労組では、要求づくりにあたってアンケートに取り組んでいます。幅広い層からの回収を進めることから、Web アンケートを活用しています。

コロナ禍での休業や在宅勤務・異業種への出向等により職場での対面率が下がる中で、不安を抱える働く人に寄り添う活動が行われました。

日航ユニオンや CCU、GHU（グラハン労連：JGS 関連労組）では、組織の違いを乗り越えアンケートを回収し、生活の厳しさを訴える声を集約し職場の声を要求に反映させ、交渉に活かし追求を行なっていました。

対面での職場討議が難しいことから、オンラインでの職場討議やミーティングに取り組み、多くの組合員、職場の声を集約し、方針や要求への賛同と確信につなげました。

(2) グループ内での団体交渉実現

コロナ禍では、対面での交渉が難しくなったことから、人数制限やオンラインでの団体交渉を余儀なくされました。なかには交渉時間の制限を受ける状況も生まれました。こうした中でも JAL グループ（JAL、J-AIR、JTA、JAC、HAC、RAC）の乗員組合を束ねる日本航空グループ乗員組合（JGPA：Japan Airlines Group Pilots Association）では、これまで日航に対して書面で団交開催の要求をしていましたが、一度も交渉が開かれることがありませんでした。しかし今期、各労組の春闘要求とは別枠で各社共通の福利厚生でもある ST 制度（自社機搭乗制度）に特化し統一要求を作り、JGPA に交渉権限を委任し団体交渉を求めていった結果、交渉を開催させることができました。グループ内の企業の枠を超えた集団交渉が実現したことは大きな前進です。

3. 学習・宣伝活動

(1) 学習活動

今期も各闘争において、要求前進に繋げていけるよう適宜学習会をオンラインにて開催していききました。

年末では、コロナ禍での医療現場の取り組みを学び年末闘争に活かす目的で、医労連書記長を招き「コロナ禍での医療現場の実態と労働組合の運動と果たすべき役割」について学習会を開催していききました。

春闘では「ジェンダー平等」に焦点をあて、各労組が取り組むべき課題を学ぶ観点から学習会を開催し認識を深めました。

また今期も経営状況を正確に把握し交渉に臨む目的で、各航空各社の決算発表時期をとらえ経営分析を実施していききました。各労組は各社の経営の状況を正確に把握する中で取り組んできました。特に外航などの解雇や雇い止めに反撃する根拠として活かされる等、行き過ぎたリストラに対し歯止めを繋げる力となりました。

また憲法改正の動きもあり、客乗連で外航内航ミーティング学習会を開催し平和産業である民間航空の安全を守る観点から「民間航空の軍事利用反対と憲法改正との関わり」について学習していききました。

また外部団体（労働弁護団等）で開催される学習会も各労組へ紹介し進めていききました。

引き続き各職種から職場の人が参加しやすい学習会の開催に向け努力・工夫していく必要があります。

【航空連内での学習会】

年末闘争 3 回/累計 91 名参加

第 41 回航空連政策セミナー/83 名参加

春闘 4 回/累計 63 名参加

夏闘 1 回/23 名参加

【学習会への講師派遣】

JGS 労働組合「第 16 期定期大会

：コロナ禍での闘い」

グラハン労連「第 8 期定期総会学習会」

【外部学習会への参加】

- ・労働法制やハラスメント、憲法、ロシアによるウクライナ侵攻等をテーマにした学習会に参加＝年間 19 の学習会に参加
- *その他、争議支援総行動、JCA 賃金差別裁判傍聴、純中立労組懇の例会や総会、明治乳業争議の座り込み、日本 IBM の裁判や行動、荏原病院の独法化反対宣伝などに参加した。

（２）宣伝活動

宣伝活動については、情報共有に向け年間を通し、適宜ニュースを発行（フェニックス 368 号～380 号、航空連ニュースは年末 3 号、春闘 2 号、夏闘 1 号、コロナ 1 号）していきました。航空連ニュースについては、各職種から適宜発行を目指しましたが計画通りとはならず不足を残す結果となりました。

乗客向けビラは年末羽田 11 月 11 日、伊丹 11 月 15 日、関空 12 月 3 日にて実施。夏は羽田空港では 6 月 10 日にスタンディングでプラカード持ったの宣伝と合わせビラを準備して実施しました。伊丹空港・関西空港（6 月 13 日）ではビラ配布を実施し航空の現状とコロナ対策を乗客へ協力と宣伝を実施していきました。三駅頭（天空橋・整備場前・新整備場）での機関紙フェニックスの配布については、蔓延防止期間は中止し柔軟に対応していき実施していきました。

（３）積極的な情報発信で共有図る

コロナ禍での政府方針や各社の運航状況、諸施策等の共有を目的に発信している「新型コロナと各社の対応」は累計で 124 号（6 月時点）に上ります。また、春闘での代表者会議での提案を踏まえ、夏闘では各労組の要求や回答状況を「夏闘情報」にまとめ各労組に適宜配信しました。

また各労組へコロナ禍における各社の実態調査の為、アンケートを実施していきました。（21.11.22～21.12.06 航空連「コロナに関する各労組へのアンケート」）

各労組が情報共有する事で、雇用と生活を守る観点から雇用調整助成金の活用や休業手当の引き上げ等、航空全体の運動に活かす事に繋がられました。

４．航空連 22 春闘統一アンケート

航空連春闘統一アンケートは、航空連に結集する各職種・各労組における職場実態や生活実態がどのような問題変化があるのか、経年変化を分析する目的で航空連春闘統一アンケートを行なっています。

22 春闘アンケートの特徴としては、生活実感では「かなり苦しい」「やや苦しい」を合わせ 58.3%と約 6 割が厳しい生活実態にあります。一方、運休や減便のなかでも人員が「不足している」は 65.8%に上りました。人員効率や稼働重視による高い労働負荷が背景にあることが伺えます。安全の項目では「ヒヤリハット経験」は 26.4%と 4 人に一人が経験している割合にあります。変化した仕事環境では、「テレワーク」39.9%、「勤務時間の短縮」13%、「一時帰休は」9.8%、「出向」3%でした。回収については、全体で 1,742 枚（21 年調査 1,733 枚）となりました。

生活や働く環境の推移を分析するには非常に有効であり、こうした結果を踏まえ職場改善に役立てていく必要があります。

５．産別統一闘争

産別統一闘争では、各闘争において回答指定日・航空の山場を設定し各労組の要求前進に向け進めました。

各闘争では、一時金やベースアップの有額部分への回答遅延、連合系労組の動向も踏まえ、より力を発揮できる日程を組み立て柔軟に対応しました。とりわけ春闘では、GHU（JGS 関連労組）は職場の意見集約の難しさから独自の山場を設け団体交渉を進めました。

改めて回答指定日や山場の在り方について、全体が結集し要求獲得に向けて相乗効果をもたらす日程の組み立てを引き続き検討・論議を深める事が求められます。

また JAL グループ各労組では、日航労組連絡会（JU=JFU・CCU・JLU）や GHU では、連合体としてのニュース発行を通し幅広い層への浸透を図り世論形成に役立てており、特徴ある取り組みの一つでもあります。

６．職種別連絡会の活動

職種別連絡会では、コロナ禍が長期化するなか、各職種が抱える問題点の把握や諸課題に取り組みました。感染対策として行動制限が続いたことから、オンラインと対面を組み合わせた会議体を開催し、取り組みなどの結果については機関紙（フェニックス）や航空連ニュースに掲載し共有を図りました。また必要に応じ航空局に対し要請を行いました。

(1) 整備連

事務局会議はオンラインで行い職場状況の把握と共有を図りました。また、整備現場の「安全アンケート」に取り組み、内航外航の多くの整備士から多くのアンケートを回収し、人員不足の実態や夜勤と健康不安が明らかになり、勤務改善が喫緊の課題にあることを裏付けました。今後予想される整備士不足に備えるためにも勤務改善は重要な課題と言えます。

(2) 客乗連

客室乗務員のライセンスや国際キャビンクルーデー（5月31日）の啓蒙活動、コロナ禍で明らかになった脆弱な賃金制度の問題、客室乗務員のストレスに関する筑波大学との共同研究に取り組みました。また、新たにインスタグラムでの情報発信を開始しました。各社の状況や職場実態の把握、情報共有や取り組みの推進を目的に内航・外航客乗ミーティングの定期開催に努めました。

啓蒙活動については各労組へのオルグ活動や機関紙（フェニックス）・航空連ニュースで取り上げ、脆弱な賃金制度の問題では、関係労組が団体交渉で追及し改善を求めました。賃金の脆弱性は労使の共通認識になりましたが、制度改善までには至っておらず、引き続き重要課題として取り組む必要があります。ストレスに関する共同研究については、9月に研究結果が発表されます。

(3) グラハン連

東京・成田中心の事務局体制を見直し、大阪・福岡を加えた事務局体制の強化を図りました。コロナ禍でオンライン形式に移行していた会議体については対面を加えたハイブリット会議に移行し、グラハンセミナーについては3会場をオンラインで結んだハイブリット形式で開催し、関係労組との連携強化を図ると共にICAOのグラハン規制についても取り上げました。職場の安全・健康アンケートはこれまでで最高の497枚回収し、コロナ禍での人員不足や健康不安などの実態が明らかになりました。結果については7月に実施した航空局要請に役立てました。

(4) 外航連

適宜拡大幹事会を開催し、コロナ禍で困難に直面する外航労働者をめぐる状況の確認と対策、各社のリストラ策の把握に努めました。各社の人員削減問題では、関係労組と連携し対応策の検討にあたりました。また外航各社の決算分析の学習会を開催し、関係労組との情報共有、また労使交渉に役立てました。

(5) ヘリ懇

年間の3分の1が出張のヘリ業界。ドクターヘリや防災ヘリの普及に伴い支えるヘリ労働者の勤務へのしわ寄せが指摘されています。コロナ禍での感染対策の強化も求められました。今期は春闘にあわせオンライン会議を開催し7労組16名が参加し、各社の状況や労組の春闘要求等を共有しました。

7. 専門委員会の活動

(1) 国際活動委員会

国際会議はオンライン会議を主体に行われ、参加したオンライン会議では各国の幅広い層の労働者代表の話を聞くことが出来ました。また関係各機関のサイトを通じても様々な情報や情勢をつかみ情報発信に努めました。とりわけ今期は、ICAOの情勢を取り込むことで世界が抱える航空の課題と成果を把握できました。

「ICAO COVID19に関するハイレベル会合」に提出されたITFからのワーキングペーパー（提言）を通じ、①COVID19パンデミック状況下における迷惑旅客インシデント、②民間航空会社の旅行に関する感染症の蔓延を緩和するための健康危機対応プログラム、③グランドハンドリングの規制を強化する必要性に関する考察の3点が航空業界の共通した課題となっていることを認識し、幹事会や関係労組と共有しました。

欧米で注目されるインターネットを通じ仕事を請け負うギグワーカーの組織化、ギグワーカーの規制を盛り込んだ「EU指令」など、世界のギグワーカーの現状と闘いの成果をつかむこともできました。

また、ITFがICAOのグランドハンドリングタスクフォースの構成員に加わり、またILOとICAOが協定を締結したことは、今後航空労働者の勤務にILO条約を反映させていくことが期待され、大きな展望につなが

るものとなりました。

一方、知り得た情報・知見を活かす取り組み、国際活動委員会の体制強化も必要です。国際情勢と切り離すことができない航空産業において、ITF や IAM との連携、強みを活かした活動が求められます。

(2) 政策委員会

今期は、活動の持続性を考慮し委員の選出は幹事会メンバーとしました。また、政策委員会の活動はネット中心に改め、必要に応じて幹事会前後の時間帯に短時間の委員会(Web 会議)開催としました。

これまで通り、政策委員会への都度の求めに応じ、外航連、客乗連にて経営分析などプレゼン(Web 会議)を実施しました。

また、各社の四半期など決算時期には各労組に参加を呼び掛ける形で、内航各社の経営分析を Web 会議方式にて実施しました。

政策セミナーについては、ハイブリッド会議方式にて、客乗連、グラハン連、整備連からのプレゼンを募り、また政策委員によるプレゼンも続けました。

また、政策委員会の担当として交運研(交通運輸政策研究会)があり、交運研幹事会(Web 会議)や定期総会(ハイブリッド会議)への参加だけでなく、新たな政策提言(対面方式の会議)にも加わりました。

これまで続けてきた国土交通労組(国交労)との共同政策活動は、双方の合意として「可能な範囲で継続」となり、要請に応える形で国交労の政策セミナー(7/23 ハイブリッド方式)で、自動化と安全をテーマにプレゼンを行いました。

8. 組織の拡大強化

各社で人員削減が進められる厳しい状況下でしたが、各労組は雇用を守る取り組みはもとより組織拡大に取り組みました。

今期コロナ禍での運休・減便は徐々に回復の兆しを見せていますが、外航では日本路線からの撤退による支店の閉鎖や希望退職による組合員の激減によって組合を解散せざるを得ない状況、また多くの役員経験者が退職した労組も少なくありません。こうした中、2 労組(パキスタン航空労組、スカンジナビア航空労組)が組合を解散、産業航空の朝日航洋労組が脱退しました。

一方で日航乗組、CCU、フェデックス労組、ジャパンキャビンクルーユニオン(JCU)、スカイネットワーク(SNW)で組織拡大を進めました。日航乗組ではコロナで中断していた対面でのオリエンテーションを再開し加入に結び付けています。CCU では日々の寄り添った活動により加入につなげました。フェデックス労組では新入社員の加入により組織拡大が図られました。JCU や SNW では労働相談を通し組織拡大につなげました。

今後も組織拡大については、各労組がどの様に進めていくか悩みも抱えている実態もあります。各労組の組織拡大の教訓等、情報共有を図り参考に進めて行く必要もあります。また各労組との日常的な緊密な連携を意識し、引き続きオルグ活動の実施や職種別の交流会も含め丁寧に対応することが重要です。

9. 産別各団体との連携

コロナ禍での大幅な減便や新型コロナ対策、人員削減や雇用問題、産業支援策など課題が山積する中、航空安全会議や日乗連との三役合同会議の開催などを通し、情勢の確認や各団体が抱える諸課題について共有し連携を図ってきました。日程の都合から定期的な開催には至っていませんが、必要な情報については事務局を通し共有を図りました。

10. 他団体との共同

(1) 交通運輸政策研究会(交運研)

コロナ禍で直面する交通運輸の様々な問題などについて情報交換と共有を図り、情勢分析に役立てました。今年2月には、新たに「交通政策の提言 2022—コロナ危機を乗り越え、持続可能な社会を実現するために」がまとめられ、航空連からは長期化するコロナ禍での民間航空の現状分析と課題について、「コロナ禍における民間航空」と題し提起しました。

（２）国土交通労組

テーマごとに共同提言を行ってきた国土交通労組とは、引き続き情報交換を中心に連携を深めていくことを確認し、7月23日の国土交通労組の航空政策セミナーでは、自動化をテーマに、民間航空で進められる自動化の進捗状況を報告しました。

（３）雇用共同アクション

コロナ禍での雇用維持を目的にした雇用調整助成金の特例措置の延長の取り組みをはじめ、多様化する労働契約ルールに関する検討会（無期転換ルール及び多様な正社員の雇用ルール等に関する論点）での論議状況の確認、労働政策審議会での検討内容についての情報と課題などについて共有を図りました。とりわけ注目されたのが自動車運転者の「勤務間インターバル 11 時間以上」でした。バス、ハイヤー・タクシーの各作業部会では、「11 時間以上の休息期間」は努力義務とし、「継続 9 時間を下回らないものとする」ことがとりまとめられ、トラック部会では協議が継続されています。勤務インターバルは労働者の健康や生活、職場の安全にとって大きく関わる問題でもあり、11 時間以上が「努力義務」にとどまったことの影響が懸念されます。一方、「解雇の金銭解決」など労働者の雇用にとって極めて重要な法改正も審議されており、雇用を維持し守るための取り組みが求められます。

（４）憲法労組連・陸海空港湾労組 20 団体

幹事を派遣し定期的な会議に参加し、各単産からの取り組み報告なども行われ情報収集に努めました。また時節に合わせ学習会を開催した際には、幹事会からも参加し情報共有を図りました。

第 37 期をとりまく情勢の特徴

Ⅰ 一般情勢

1. 世界経済減速、物価高・ウクライナ危機で景気後退・各国ではインフレ抑制策へ

世界銀行は、2022 年の経済見通しについて、1.2 ポイント引き下げ 2.9%に減速すると下方修正しています。景気の後退とウクライナ危機で物価高騰（インフレ）が同時に進むなかでスタグフレーション（景気が後退していく中でインフレーションが同時進行する現象）が世界各国で起きかねないと警告しています。日本については、新型コロナウイルスと輸出の低調などで 1.2 ポイント引き下げ 1.7%としています。また、経済協力開発機構（OECD）加盟国の 2022 年のインフレ率が、ロシアのウクライナへの侵攻の影響を受けて

エネルギーや食糧価格の高騰、サプライチェーン（供給網）の混乱による供給不足の影響で前年比 8.5%と大きく上昇すると見通しています。こうした経済悪化のもとで欧米各国ではインフレ抑制策として利上げ（政策金利）を進めています。

OECDのインフレ率予測			
	2021年	22年	23年
OECD加盟国	3.7	8.5	6.0
米国	3.9	5.9	3.5
ユーロ圏	2.6	7.0	4.6
日本	-0.2	1.9	1.9

22. 6. 9 東京新聞

22年の経済成長率は各国・地域で下方修正						
	2022年			2023年		
	前回	今回	変化	前回	今回	変化
世界	4.5	3.0	(- 1.5)	3.2	2.8	(- 0.4)
米国	3.7	2.5	(- 1.2)	2.4	1.2	(- 1.2)
ユーロ圏	4.3	2.6	(- 1.7)	2.5	1.6	(- 0.9)
日本	3.4	1.7	(- 1.7)	1.1	1.8	(0.7)
中国	5.1	4.4	(- 0.7)	5.1	4.9	(- 0.2)
OECD域内インフレ率	4.2	8.5	(4.3)	3.0	6.0	(3.0)

(注) 単位%、前は21年12月時点予測、OECD資料

22. 6. 9 日経新聞

2. ロシアのウクライナ侵攻問題は国連憲章の基づき、外交による平和解決が求められる

ロシアにおけるウクライナ侵攻が強行に行われ、現在も紛争が続けられており、ウクライナ侵攻で、原発、医療施設、学校、劇場、住宅などへの攻撃が行われ、民間人が死亡するなどの多くの犠牲が起きています。

また、ウクライナ侵攻が世界経済へも影響が出ています。米国・欧州・日本は、侵攻を即時停止する声明を出し、ロシアに対する金融制裁（銀行決済取引網の国際銀行間通信協会 SWIFT からの排除）をはじめエネルギー・輸出規制・ビザ発行など経済的圧力を行っています。このことによるロシアが輸出している石油、天然ガス、小麦粉など輸入に影響を与えており、世界経済へも重大な影響を与えています。日本は、原油高と天然ガス・小麦・木材などをロシアから輸入（原油 3.6%・液化天然ガス 8.8%・一般炭 13%・原料炭 8%など）しており、日本経済や国民へ商品の値上がりで影響を与えています。

また、航空の安全運航にも影響をあたえていると同時に、運航に際しては北回り、南回りと迂回ルート余儀なくされ、燃油費のコスト増や長時間運航となり、乗務員の勤務などにも影響をあたえています。

ウクライナ侵攻は国連憲章にも違反した行為であり、国連憲章の基づく平和的な解決が望まれます。

国連憲章（第二条四項）

すべての加盟国は、その国際関係において、武力による威嚇又は武力行使を、いかなる国の領土保全又は政治的独立に対するものも慎まなければならない。

3. ジェンダー平等は世界の主流、持続可能な社会実現に向け日本の男女格差など改善を

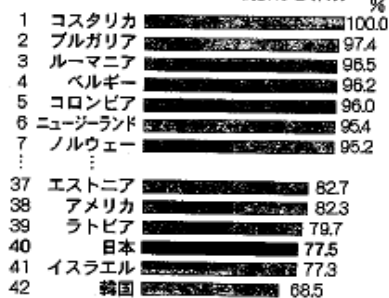
世界経済フォーラム（World Economic Forum：WEF）が公表した 2021 年 3 月の「各国における男女格差を測るジェンダーギャップ指数（Gender Gap Index：GGI）（「経済」「政治」「教育」「健康」の 4 つの分野のデータから作成され、0 が完全不平等、1 が完全平等）では日本の総合スコアは 0.656 で、順位は 156 カ国中 120 位（前回は 153 カ国中 121 位）でした。前回と比べて、スコア、順位ともに、ほぼ横ば

男女共同参画社会とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」です。（男女共同参画社会基本法第 2 条）

いとなっており、先進国の中で最低レベルとなり、アジア諸国の中で韓国や中国、ASEAN 諸国より低い結果となりました。また、SDGs（持続可能な開発目標）では、昨年の 18 位から 19 位へと後退しています。世界的に見たときに男女格差が大きいとされる日本では、多くの女性が不平等となっています。

男女の差別を解消し、だれもが生きやすい社会のためにも、雇用機会や賃金の不平等、暴力・虐待による被害男女の教育格差、LGBT など社会的な立場における平等が求められています。

男性の賃金に対する女性の賃金の割合
2020年時点。OECDの統計から作成



22. 6. 26 しんぶん赤旗

SDGs達成度ランキング
の上位国と主な国の順位
データのある165カ国を比較

1位		フィンランド
2位		スウェーデン
3位		デンマーク
4位		ドイツ
...		
8位		フランス
...		
17位		英国
18位		日本
...		
28位		韓国
...		
32位		米国
...		
57位		中国

22. 6. 22 朝日新聞

ジェンダーギャップ指数 (2021)
上位国及び主な国の順位

順位	国名	値	前年値	前年からの 順位変動
1	アイスランド	0.892	0.877	-
2	フィンランド	0.861	0.832	1
3	ノルウェー	0.849	0.842	-1
4	ニュージーランド	0.840	0.799	2
5	スウェーデン	0.823	0.820	-1
11	ドイツ	0.796	0.787	-1
16	フランス	0.784	0.781	-1
23	英国	0.775	0.767	-2
24	カナダ	0.772	0.772	-5
30	米国	0.763	0.724	23
63	イタリア	0.721	0.707	13
79	タイ	0.710	0.708	-4
81	ロシア	0.708	0.706	-
87	ベトナム	0.701	0.700	-
101	インドネシア	0.688	0.700	-16
102	韓国	0.687	0.672	6
107	中国	0.682	0.676	-1
119	アンゴラ	0.657	0.660	-1
120	日本	0.656	0.652	1
121	シエラレオネ	0.655	0.668	-10

世界経済フォーラムより

4. 急がれる地球規模での温暖化対策・各国は CO2 削減の動き

IPCC（国連気候変動の政府間パネル）は、産業革命前と比べ世界の気温上昇が 2021 年～4 年にかけて 1.5 度に上昇すると予測をしており、IPCC は、「火力発電や製鉄、畜産など人間の活動で出る CO₂ 濃度が温暖化を招いていることは疑う余地はない」と指摘、「人間活動が気候変動に与える影響への懐疑論を一蹴」しています。今日では、地球温暖化による山林火災は世界各地で起こっており、異常気象、感染症の蔓延、農作物・水産物への打撃など、私たちの生活へも大きく影響を及ぼしています。こうした状況下で行われた先進 7 カ国（G7）の気候・エネルギー・環境相会合（22 年 5 月 27 日）で「各国の火力発電を 30 年までに段階的に廃止する」との提案に日本は反対し、あくまでも火力発電や原発に固執しています。日本は国の排出量が最も多かった 2013 年を基準にして、2030 年の温室効果ガス排出量を 46%削減する目標を表明しています。CO₂ 削減は全人類の問題であり、各国政府は積極的な削減実行す

各国の2030年の
自然エネルギー電力目標 (%)

	目標	実績(2018年)
スペイン	74	38
ドイツ	65	38
フランス	40	20
EU	57	35
中国	35	27
日本	(~24)	18

「自然エネルギー世界白書」2020年版による

22. 6. 13 しんぶん赤旗

各国の削減目標

国名	削減目標	今世紀中頃にに向けた目標 ネットゼロ(+)を目指すなど (注) 温室効果ガスの排出量を削減してゼロにする
 中国	2030 年までに ※CO ₂ 排出量のピークを 2030年より前にすることを旨とする GDP当たりのCO ₂ 排出量を 60-65% 削減 (2005年比)	2060 年までに CO ₂ 排出量を 実質ゼロにする
 EU	2030 年までに 温室効果ガスの排出量を 55% 以上削減 (1990年比)	2050 年までに 温室効果ガス排出量を 実質ゼロにする
 インド	2030 年までに GDP当たりのCO ₂ 排出量を 45% 削減 電力に占める再生可能エネルギーの割合を50%にする 現在から2030年までの間に予想される排出量の増加分を10億トン削減	2070 年までに 排出量を 実質ゼロにする
 日本	2030 年度 において 46% 削減 (2013年比) ※さらに、50%の高みに向け、挑戦を続けていく	2050 年までに 温室効果ガス排出量を 実質ゼロにする
 ロシア	2050 年までに 森林などによる吸収量を差し引いた 温室効果ガスの実質排出量を 約 60% 削減 (2019年比)	2060 年までに 実質ゼロにする
 アメリカ	2030 年までに 温室効果ガスの排出量を 50-52% 削減 (2005年比)	2050 年までに 温室効果ガス排出量を 実質ゼロにする

各国のNDC提出・表明等、表裏のままだと見なしています (2021年11月現在)

全国地球温暖化防止活動推進センター(JCCCA)より

ることが求められています。また、太陽光発電や風力発電、地熱発電など自然エネルギーなど開発と推進が求められています。

また、CO2 削減について航空産業分野では、国際航空運送協会（IATA）は 2050 年までに航空機からの CO2 排出量を 2005 年比で 50%削減することのほか、2009 年から 2020 年までの間、世界平均年 1.5%の燃費効率の改善を実現すること、2020 年から航空機の CO2 排出量に上限を設けるとしています。

5. 国際収支・貿易収支落ち込み、GDP も減少

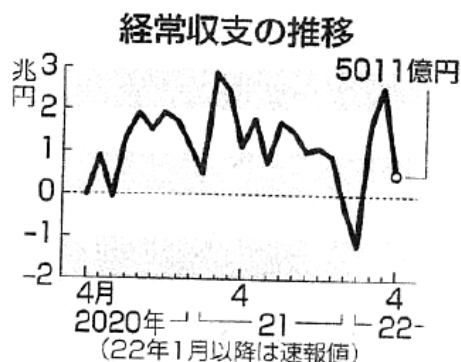
21 年度の国際収支は、ロシアによるウクライナ侵攻などの背景とした原油価格高騰や円安進行による輸入物価の高騰により大幅な貿易赤字が影響し、黒字額は前年度比 22.3%減の 12 兆 6442 億円と 4 年連続となりました。

貿易収支は、輸出が鉄鋼や半導体製造装置などが好調で 25.1%増の 85 兆 4957 億円でしたが、輸入が原油価格の影響などで 35.0%増加の 87 兆 1464 億円となり 1 兆 6507 億円赤字でした。

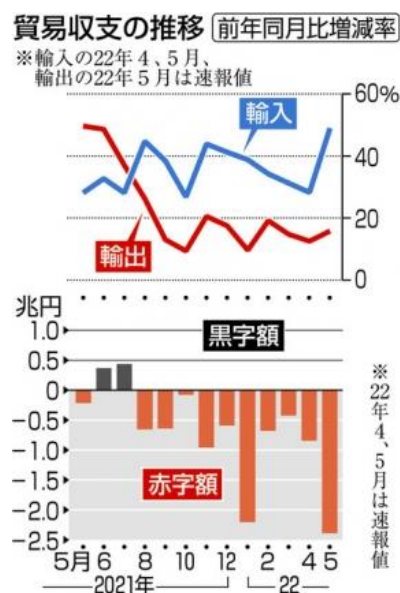
また、5 月の貿易収支は円安などの影響を受け、輸入額が輸出額を上回り、2 兆 3847 億円の赤字で 10 ヶ月連続の赤字となりました。輸出額は 15.8%増の 7 兆 2521 億円で

（鉄鋼、自動車などが増加）、輸入額は 48.9%増の 9 兆 6367 億円（原油、液化天然ガス、円安が影響）でした。

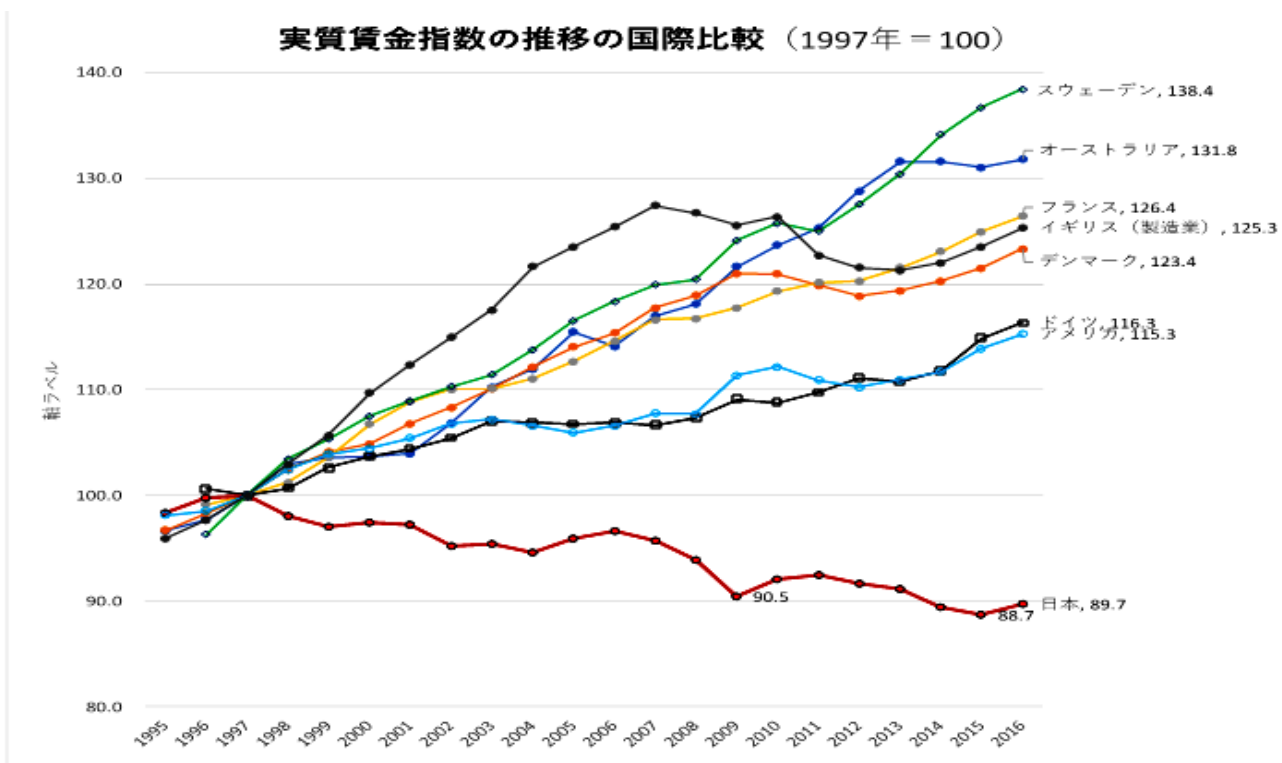
GDP（国内総生産）については、2022 年 1～3 月期で、前期比 0.1%減少し、成長ペースがこのまま続いた場合は 0.5%となりました。諸外国と比較しても日本の GDP は落ち込んでいます。労働分配率も世



22.6.9 しんぶん赤旗



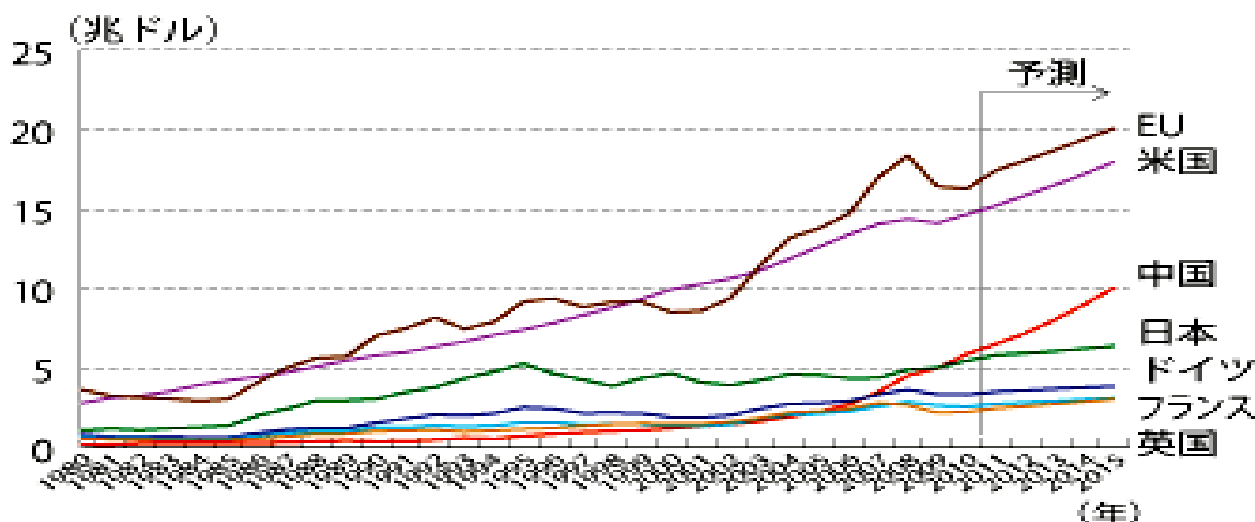
22.6.17 東京新聞



OECD調べ 賃金

界各国と比較しても低下しています。

こうした状況下で政府は、入国者の制限を緩和し、6月から入国者を2万人へと引き上げ、観光旅客についても緩和しています。そして、国内の経済活動を強化すると共に、消費喚起策としての「Go To トラベル」に代わる県民割引を全国に広げました。



備考：2011年以降は予測値。

資料：IMF「WEO, April 2011」から作成。

IMF調べ GDP

6. 国民生活の命と暮らしを守り、安心安全な社会を優先に

5月の消費者物価指数は、前年同月比2.1%と上昇し、日銀が物価安定目標とした2%を2ヵ月連続で上回り上昇が続いています。特に、生鮮食品をのぞく食料は2.7%上昇し、生鮮食品を含めた食料では4.1%上がっています。また、企業の5月の物価指数も前年同月比で9.1%上昇し、商品価格への転嫁で値上がりへとなっており、国民生活を逼迫させています。

こうした国民家計の苦しい状況の中で、岸田政権は、「新自由主義」から「新しい資本主義」へと経済再生運営の基本方針として「骨太方針」「新しい資本主義実行計画」を閣議決定しました。しかし、「骨太方針」では「分配重視」「働き方改革促進」は消え、アベノミクスを堅持し、所得倍増から資産倍増へ、貯蓄から投資へなどとしており、「防衛力を5年以内に抜本的に強化する」として、GDP2%以上（11兆円）を目標にするとしています。そして、

食品値上げ 年内1万品目

平均13%

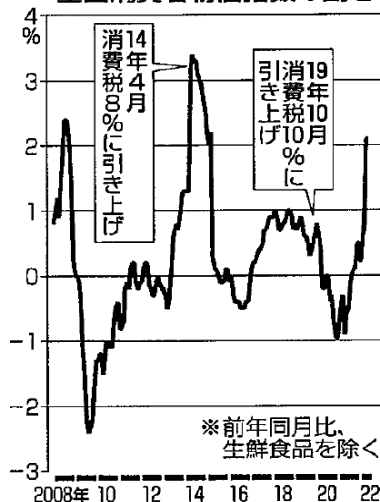
6月以降の主な食品値上げ

即席麺	■日清食品が「カップヌードル」の希望小売価格を208円から231円に。 「チキンラーメン 5食パック」は599円から664円に	1日から
パン	■フジパン、敷島製パンが食パンなどを最大9%値上げ	7月1日から
冷凍食品	■日本水産が「わが家の麺 自慢ちゃんぽん」など計82品目を6～20%値上げ ■テーブルマークが「さめきうどん5食」など全87品を値上げ	8月1日から
酒類	■アサヒビールの「スーパードライ」(350ml)は、コンビニでの想定価格が219円前後から230～240円程度に ■麒麟ビールの「一番搾り」やサントリービールの「ザ・プレミアム・モルツ」も値上げ	10月1日から

22. 6. 2 東京新聞



全国消費者物価指数の動き



22. 6. 24 共同通信

防衛力強化の動きと合わせ憲法改正の動きもあり、民間航空の軍事利用など安全運航へも影響があり、注視していことが必要です。

また、アベノミクスの掲げる異次元緩和政策（巨額の資金供給と超低金利を通じて経済に働きかけるとして短期金利マイナス 0.1%、長期金利ゼロ%という政策金利を掲げ物価 2%を掲げる）を継承しています。こうした状況下で、米国（中央銀行）など各国ではインフレ抑制策として金融引き締めを強めており、一方、日銀は大規模な金融緩和を続け、急激な円安（一時 136 円）となっており、大企業・富裕層や投資家に利益をもたらし、格差拡大がさらに広がっています。

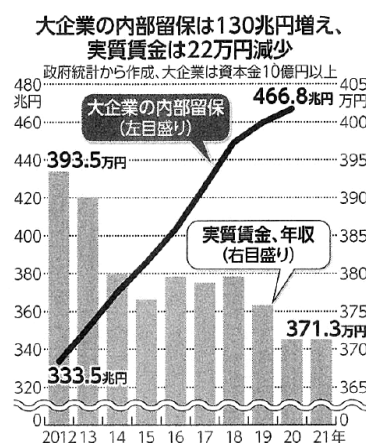
経済対策では「アベノミクス」路線を継承し、成長を重視するとしていますが、アベノミクスでは、雇用破壊・社会保障改悪・消費税増税など新自由主義の下で国民の可処分所得を減らしてきました。これまで消費税の増税、物価上昇に追いつかない低賃金、コロナ禍での病床削減、75 歳以上の医療費窓口負担を 2 倍へなど社会保障切り捨てなどで、国民生活へ重くのしかかりさらに逼迫を余儀なくされています。また、新型コロナウイルス感染状況については、減少傾向からここにきて新型コロナウイルス（派生型「BA. 5」）などに置き換わり感染が拡大し第 7 波に入っており、引き続き対策が必要です。

景気回復と経済の好循環を作り出すためにも内需を拡大し、労働者への低賃金の底上げ、正社員の雇用拡大、国民の生活最優先などの施策が必要です。また、コロナ対策（ワクチン接種、PCR 検査、医療体制の拡充、雇用調整助成金などによる休業補償など）を継続して対応していくことが求められます。

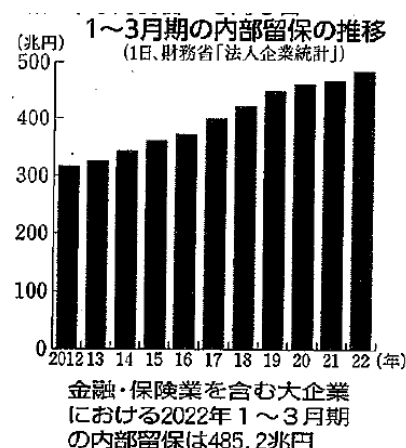
7. 円安などを背景に企業の内部留保増加、賃金低下の中で内部留保を労働への還元が必要

上場企業の 2022 年 3 月期決算は、輸出企業を中心に円安を背景に売り上げを伸ばし、純利益は前年比 36.7% 増の 37 兆 5360 億円となりました。また、23 年 3 月期決算では、1.7% 増の 36 兆 9201 億円を見通しています。これまで企業の内部留保は、466 兆円と年々増加させ、22 年 1 月～3 月期では 485.2 兆円とさらに増加しています。

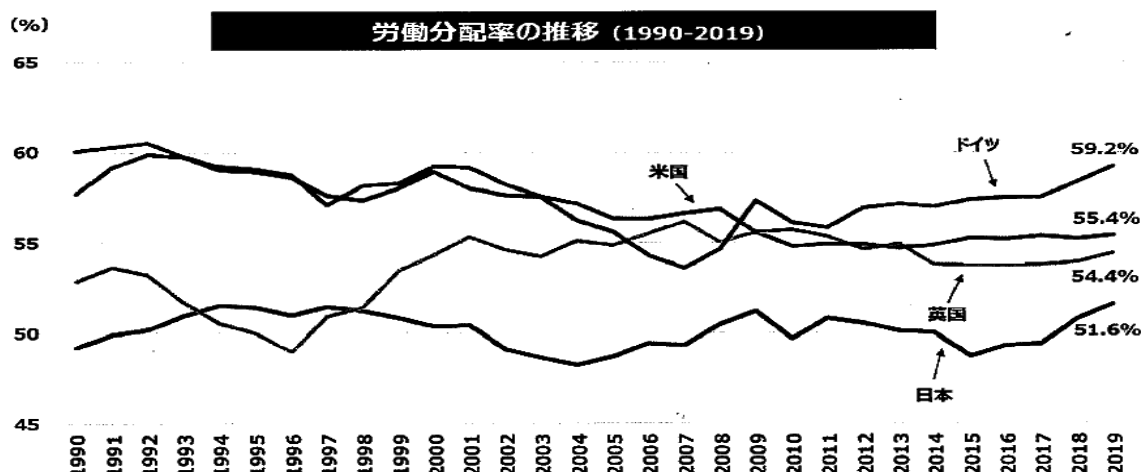
一方、企業倒産は 2020 年以降 3092 件に達し、5 月は前年同月比 11.0% 増の 524 件 2 ヶ月連続で前年実績を上回



22. 6. 3 しんぶん赤旗



22. 6. 8 しんぶん赤旗



(注) 労働分配率は、賃金及び雇用者の社会負担の合計が付加価値に占める割合。

出典：経済産業省「第1回 産業構造審議会 経済産業政策新機軸部会 参考資料」

〔OECD.statデータ (Employee compensation by activity) に基づき作成。〕

OECD資料より

りました。また、コロナ関連倒産は54.0%増の191件と急増しています。

企業の社会的責任として、内部留保を労働者へ配分（賃金・一時金・労働条件の改善など）し、引き上げることが求められます。

8. 物価上昇に追い付かない賃金、賃金の底上げと雇用拡大が必要

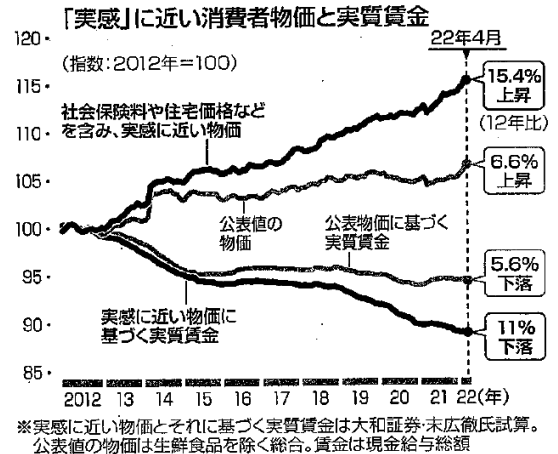
4月の現金給与総額（名目賃金）は28万3475円と前年同月比で1.7%増加しましたが、実質賃金（物価変動を除いた実質賃金）は物価上昇が上回り1.2%減となりました。夏の一時金は前年比13.8%増の92万9259円でした（経団連）。しかし、賃金については、1999年～2017年の間に欧米では賃金が増加していますが、日本の実質賃金は極めて低下しており、OECD加盟各国と比較して賃金がここ30年上がっていません。

主要国の賃金と物価の変化率
1995年～2020年

	名目賃金	物価
韓国	2.92倍	> 1.92倍
米国	2.23倍	> 1.7倍
英国	2.08倍	> 1.64倍
ドイツ	1.64倍	> 1.41倍
日本	0.96倍	< 1.04倍

※ニッセイ基礎研究所上野剛志氏集計のOECDデータを基に作成

22.6.15 東京新聞



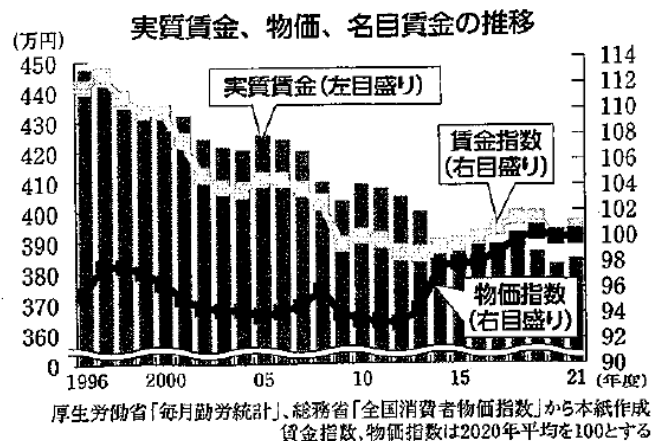
22.6.15 東京新聞

21年有効求人倍率は、0.06ポイント上昇の

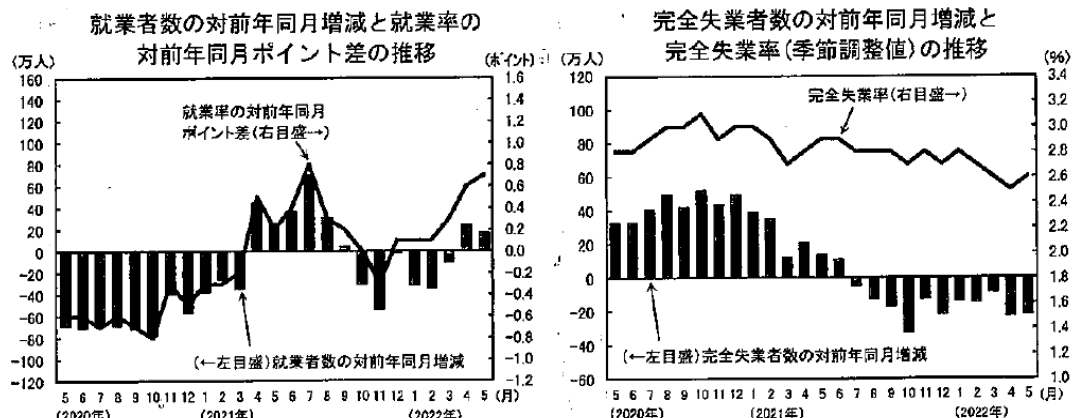
1.16倍（月平均は226万6千人）と3年ぶりに改善しました。完全失業率は、前年度比0.1ポイント低下の2.8%（8万人減の191万人）と2年ぶりに改善しました。しかし、21年度の休業者数は失業者より多く211万人と労働者の雇用状況については依然と厳しい状況が続いています。

また、5月の雇用状況における求人倍率は、0.01ポイント上昇し1.24倍と5ヵ月連続改善しています。完全失業率は、前月から0.1ポイント上昇し2.6%（4万人増の180万人）と悪化しました。

同一価値労働・同一賃金を目指し、全ての労働者が8時間働いて生活できる一時金・賃金の底上げと労働者の雇用を守り、コロナ対策なども併せて取り組みが重要です。



22.6.16 しんぶん赤旗



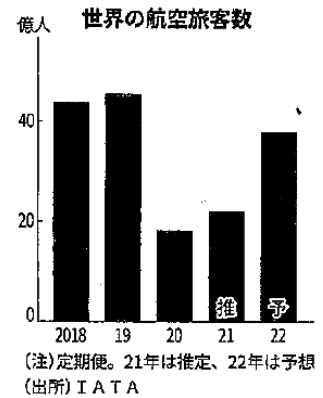
22.7.1 総務省発表

Ⅱ 世界の航空情勢

1. IATA は 23 年には旅客需要が回復し黒字化を見通し

国際航空輸送協会（IATA）は、2022 年の世界の航空旅客が前年比 7 割増の 38 億人になる見通しと発表しました。特に欧米を中心に入国制限の緩和が進み回復が早まっており、2021 年 10 月発表の 116 億ドルの損失予想から 19 億ドル上方修正し、今年の航空業界の損失は 97 億ドル（約 1 兆 3096 億円）になるとの見通しを示しました。23 年には世界の航空会社の損益が黒字化する見通しとしています。また、航空貨物の輸送量は前年比 4%増の 6800 万トンと過去最高の見通しと予測しています。

また、IATA は、日本と中国に対して、「各国がコロナ規制を相次ぎ緩和・解除する中で、日本と中国は依然と厳しい水際規制を敷いています。



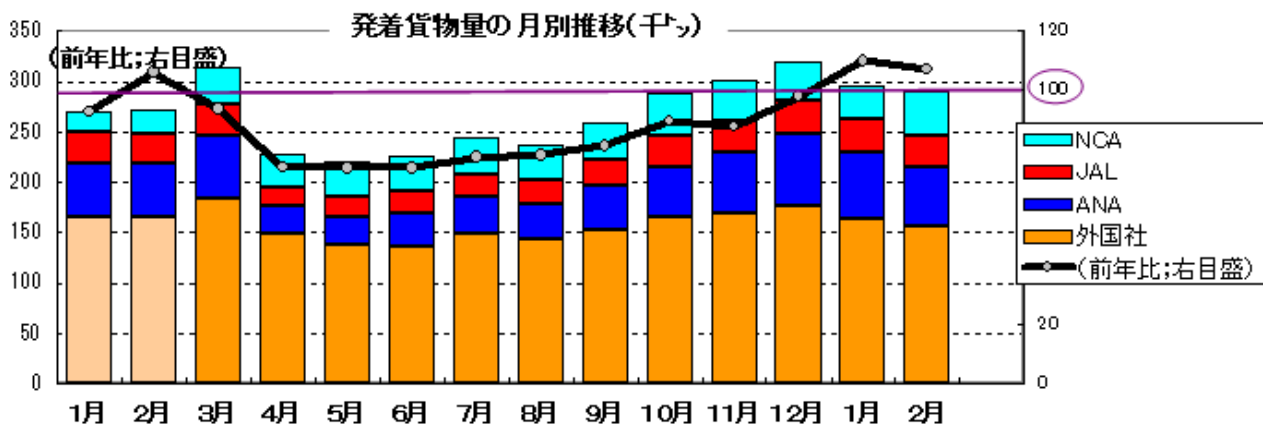
22. 6. 21 日経新聞

2. 国際航空貨物の動向

2021 年の国際航空貨物は、貨物船のコンテナ不足や船員の移動が困難になるなど海上貨物から航空貨物に切り替えられたために活況を見せていましたが、2022 年に入り世界の工場である上海のロックダウンやロシアによるウクライナ侵攻で欧州からの迂回ルートを使用するため燃料費が増加するなどの要因で減少傾向にあります。

デイリーカーゴの発表では香港、仁川、成田などアジア主要空港の 5 月の国際航空貨物量は、いずれも総量で前年割れでした。香港は 5 ヶ月連続、仁川、成田は 3 ヶ月連続の前年割れとなりました。減少幅は成田 5%減、仁川 9%減、香港 10%減でした。また、航空貨物運送協会（JAF）がまとめた 5 月の日本発輸出航空混載重量は、前年同月比 9%減の 8 万 581 トンと 5 ヶ月連続で減少しました。自動車関連の落ち込みで米州向けが低迷したほか、中国・上海市でのロックダウン（都市封鎖）の長期化でアジア向けが低調に推移しました。

国際物流大手フェデックスの 2022 年 3～5 月期業績は、売上高が前年同期比 8%増の 243 億ドル（約 3 兆 2700 億円）、営業利益が 7%増の 19 億ドル、純利益が 70%減の 5 億 5800 万ドルでした。売上高は 119 億ドルと伸びましたが、サプライチェーンの混乱による需要の減少、輸送費や人件費などのコスト上昇が利益を圧迫しました。



航空貨物研究所

3. 米国では需要急回復

アメリカン航空など米航空大手 3 社の 2022 年 1～3 月期決算が出そろい純損益は、燃料費やメンテナンス費用の増加により、3 社とも 2 四半期連続の赤字を計上しました。ただ米国内では、新型コロナウイルス禍からの経済社会活動の正常化が進み旅行需要が急回復しており、3 社は 4～6 月期の黒字化に自信を示しています。1～3 月期の売上高は、3 社とも前年同期比で 2 倍超に増加しました。特に、各社とも貨物事業において売上高は大幅に増加しました。

アメリカン航空とユナイテッド航空も 8 割程度まで戻ったとしています。国内を中心に、レジャー目的だけでなく企業の出張需要が急増しているとのこと。

ただ、急回復させようと各社は動いていますが、世界の各社同様にアメリカでも人員不足が起きており減便せざるを得ない状況になっています。

(1) デルタ航空

第 1 四半期の売上高は、は 93 億 4800 万ドル（約 1 兆 2000 億円）で、9 億 4000 万ドルの損失となりましたが前年同期比で圧縮しています。また、新型コロナ前の 19 年同期の 9 割近い水準まで回復させています。日本地区としては、10 月 30 日より名古屋デトロイト便は法人需要が高まる見込みを受け、現在の週 1 便から週 3 便の運航になります。

(2) アメリカン航空

第 1 四半期の売上高は、89 億ドル（19 年度比で 84%回復）し、16 億ドルの損失を出しましたが、航空需要は改善しており、上半期の残りは黒字になる見込みと報告している。また、2022 年第 2 四半期のキャパシティが 2019 年第 2 四半期より 6~8%低くなると予想しています。ただし、向こう 3 ヶ月間の税引き前利益率は 3~5%になると予測しています。

(3) ユナイテッド航空

第 1 四半期の売上高は、75 億 7000 万ドルで、13 億 8000 万ドルの損失と前年同期とほぼ同じとなりました。第 2 四半期には「確実に黒字」と見込んでいます。日本地区としては、グアム線の関空、福岡、名古屋の再開を発表、更に 9 月からは成田からサイパン線を新たに開設するなど積極的に動いています。

4. 欧州航空三社の情勢

欧州大手三社の 21 年決算と 22 年第 1 四半期（1 月～3 月）は旅客需要の増加に伴い昨年同期比で増収となり収支改善を図り、純損を大幅に縮小させ、黒字化を目指しています。

2022 年第 1 四半期（1 月～3 月期）

単位：ユーロ

	営業収入	営業損益	純利益
英国航空	34 億		-7 億 5400 万
AF/KLM 航空	2 億 2100 万		-5 億 5200 万
ルフトハンザ航空	30 億 6000 万		-5 億 8400 万

(1) IAG 英ブリティッシュ・エアウェイズ (BA)

IAG 英ブリティッシュ・エアウェイズを傘下に持つ英航空大手インターナショナル・エアラインズ・グループ (IAG) が発表した 2021 年 12 月期決算は、最終損益が 29 億 3300 万ユーロ（約 3800 億円）の赤字となり、前期（69 億 3500 万ユーロの赤字）から改善しました。新型コロナウイルス対策の規制が緩和され、旅客需要が戻っています。売上高は前期比 8%増の 84 億 5500 万ユーロ。21 年の旅客輸送能力はコロナ前の 19 年の 36%にとどまりましたが、ドル箱である米国路線を 11 月に再開するなどして旅客は戻っています。22 年の旅客輸送能力は 19 年の 85%まで回復し、営業損益は黒字化すると予想しています。

2022 年第 1 四半期の売上高は、9 億 6300 万ユーロから 34 億ユーロへと 3 倍以上に増加させました。需要は前回の予想通り力強く回復しているとして、第 2 四半期以降、そして通年で黒字になる見込みとしています。営業損失を 3 分の 1 の 7 億 5400 万ユーロ（7 億 9700 万ドル）に削減した後、第 2 四半期から年間を通して、急拡大する事業で利益を上げる見込みです。

（２）エールフランス KLM オランダ航空

2021 年 12 月期通期の決算は最終損益が 32 億 9200 万ユーロ（約 4300 億円）の赤字（前の期は 70 億 7800 万ユーロの赤字）でしたが、大幅に圧縮しました。新型コロナウイルス拡大に伴ってフランスなどで実施された外出制限が響いたが、年度後半の搭乗率は回復基調となりました。

2022 年第 1 四半期は、2 億 2100 万ユーロ（2 億 3000 万ドル）の EBITDA を計上し、前年同期比 6 億 2800 万ユーロの損失から急回復をしています。第 2 四半期では営業レベルで収支均衡、第 3 四半期では大幅にプラスをとっています。

（３）ルフトハンザ航空グループ

2021 年 12 月通期の連結決算は、最終損益が 21 億 9100 万ユーロ（約 2800 億円）の赤字となりました。赤字額は約 67 億ユーロだった前の期の 3 分の 1 に縮小しました。22 年 12 月期はロシアによるウクライナ侵攻や新型コロナウイルスなど不確実な要因が多く、詳細な業績見通しは出せないとしています。売上高は 168 億 1100 万ユーロと前の期比 24%増えました。新型コロナの変異ウイルス「オミクロン型」が 10～12 月期の需要を押し下げ、21 年通年では旅客数は 29%増の 4694 万人でした。営業損益に相当する調整後 EBIT（利払い・税引き前損益）は 23 億 4900 万ユーロの赤字でした。このうち貨物部門は 14 億 9300 万ユーロの黒字と利益額がほぼ倍増しました。

2022 年第 1 四半期は、前年同期比の 10 億 5000 万ユーロの純損失に対して 5 億 8400 万ユーロの損失をしましたが圧縮しました。2022 年 1 月～3 月期の全体の収益は 2 倍以上の 30 億 6000 万ユーロとなり、収入は、米国、南米、地中海路線が好調で、前年の 9 億 6100 万ユーロから 30 億 2000 万ユーロに増加しました。また、傘下のスイス航空は、前年の 2 億 1100 万ユーロの損失から 6200 万ユーロへと大幅に縮小しました。また、第 2 四半期はパンデミック前の 75%のキャパシティで運航し、欧州短距離路線（95%）と太平洋横断路線（85%）で上昇すると見込んでいます。

５．中東の情勢

エティハド航空とエミレーツ航空は、2023 年中旬にもパンデミック以前の航空需要に回復するとの見通しをしています。

21 年 4 月～22 年 3 月

	営業収入（）内は前年同期比	純利益	単位
エミレーツ航空	592 億（+91%）	-221 億（38 億縮小）	ディルハム
カタール航空	523 億（+78%）	+56 億	カタール・リアル
エティハド航空	10 億 7000 万（-14%）	-4 億 76 万（17 億万縮小）	米ドル

（１）エミレーツ航空

エミレーツ・グループの 2021 年度（2021 年 4 月 1 日～2022 年 3 月 31 日）通期業績によると、前年度 221 億ディルハム（60 億米ドル）の損失に対し、本年度は 38 億ディルハム（10 億米ドル）の損失を縮小し、グループ売上高は、前年度比 86%増の 662 億ディルハム（181 億米ドル）となりました。

世界的な渡航規制の緩和をはじめ、グループの主要事業部門および市場における力強い需要回復により、キャッシュバランスは前年度比 30%増の 258 億ディルハム（70 億米ドル）となりました。

エミレーツ航空単独では前年度 203 億ディルハム（55 億米ドル）の損失に対し、本年度の損失は 39 億ディルハム（11 億米ドル）に大幅縮小しました。売上高は前年度比 91%増の 592 億ディルハム（161 億米ドル）となりました。世界的な運航拡大および旅客便の再開が影響しました。供給容量は前年度比 47%増の 364 億有効輸送トンキロ（ATKM）となりました。

本年度は、パンデミック 2 年目の中でもエミレーツスカイカーゴは変動性の高い世界市場の中で変わりゆく需要に迅速に対応することにより、総売上高の 40%に貢献し、顕著な業績を収めました。

プレミアム・エコノミーを含む最新機内プロダクトを備えたエアバス A380 型機を新たに 5 機受領しました。また、ボーイング 777-300ER 型機を 1 機、貨物専用機を 1 機、計 2 機退役させたため、2022 年 3 月末時点の保有機数は 262 機となりました。

(2) カタール航空

カタール航空は、2022 年 3 月期のグループ決算は、売上高 523 億カタール・リヤルで、前期比 78%増、2020 年 3 月期比 2%増となり、過去最高益となる 56 億カタール・リヤル（約 15 億 4,000 万米ドル、約 2,078 億 8,800 万円）の純利益を計上しました。

旅客収入はネットワークや市場シェアの拡大、単価の上昇により、前期比 210%増となりました。旅客数は 1,850 万人で、前期比 218%増と大幅に増えました。貨物の取扱量も前期比 25%増となり、収益も同じく増加しました。EBITDA（利払い・税引き・減価償却前利益）は 177 億カタール・リヤル（約 49 億米ドル）となり、前期比 118 億カタール・リヤル増加しました。

就航都市は 140 都市以上にまで回復し、ヨーロッパやアフリカ、中東、アジアの主要市場への運航を再開したほか、コートジボワールのアビジャン、ザンビアのルサカ、ジンバブエのハラレ、カザフスタンのアルマトイ、ナイジェリアのカノとポートハーコートへの新路線を開拓しています。

(3) エティハド航空

エティハド航空の 2021 年の業績は、2021 年に 10 億 7000 万米ドルの旅客収入を計上し、損失は 4 億 7600 万米ドル（2020 年：17.0 億米ドル）で前年比 4%減少し大幅に削減されました。

旅客事業の力強い回復と財務実績の大幅な改善をし、航空会社は 2021 年に 350 万人の乗客を運び、平均座席積載率は 39.6%でした。冬季休暇期間中に旅行需要がピークに達したため、乗客数は下半期に 2 倍になり、12 月には 70.1%に達しました。アブダビでの強制検疫期間が 9 月に緩和された後、第 4 四半期に特に強い乗客数の急増を記録しました。渡航禁止令とウイルスの新しい亜種が需要を抑制した一方で、今年最後の四半期に乗客の収入が回復し、12 月には 2019 年のレベルの 50%に回復しました。

また、貨物事業は引き続き予想を上回り、2021 年の貨物輸送量は前年比 27%増加（729,200 トン）し、貨物収入は 49%増加して 17.3 億米ドルとなり、史上最高の数字となりました。

ネットワーク容量は年間 372.1 億 ASK で、アブダビを 47 カ国の 71 の旅客および貨物の目的地に接続している航空会社があります。航空会社は 2021 年に 13 の目的地への運航を開始または再開しました。特に、UAE とイスラエルの関係が正常化した後、テルアビブに定期便を導入しました。

6. アジア・オセアニアの情勢

中国とインド、並びにオーストラリアを除くと国内線ネットワークが脆弱で、国際線運航による収益構造が特徴といえるアジア・オセアニア各国は、政府による『ゼロコロナ政策』を堅持している国（中国・香港・オーストラリアなど）の影響などにより、回復傾向に明暗が分かれました。

国別では、韓国・台湾キャリアが国際的な航空貨物特需の恩恵を被り、大韓航空や、チャイナエアラインズなどで黒字決算となった他は、総じて回復傾向にはあるものの、まだまだコロナ以前の運航状況とはかけ離れた状況になっています。これは一方の国が感染予防策を緩和しても、国際線渡航者は双方の国での規制が緩まない限り、必要最小限の人数しか渡航しない為、それぞれの国による水際対策次第で、渡航者数の回復、ないし回復傾向に差が出る形となりました。

そういったことから、ナショナルフラッグキャリアの回復への動きは鈍く、アジアではむしろ LCC によるいち早い運航再開が顕著になりつつある状況です。

7. 新型コロナ感染緩和で旅客増加、しかし人員不足で便数削減や遅れ発生、受け入れ体制確立が必要

航空各社では、この 3 年間での新型コロナウイルス感染拡大の中、減便や運航停止、労働者へはコスト削減をとして賃金カットや人員削減などが行われてきました。しかし、ここに来てコロナ感染減少状況で、感染対策緩和で旅客の増加となり、複便増便を進めてきました。各社では、離職者への復帰をと募集していますが、航空従事者の不足により旅客への対応が十分にできなく、空港における一日の乗客数の上限設置、遅延や減便などが発生しています。

また、スカンジナビア航空と一部の子会社は、連邦破産法第 11 条（チャプター11）に基づく再生手続きを申し立て、事業再建計画「SAS FORWARD」を進めるため、裁判所の監督のもとで再建を進めるとしています。

	2021 会計年度		2020 会計年度		単位
	営業収入	当期利益	営業収入	当期利益	
大韓航空	87,534 億	6,387 億	74,050 億	▲1,946 億	KRW
アジアナ航空	41,104 億	▲2,790 億	35,599 億	▲3,975 億	
チャイナエアラインズ	138,841 百万	9,379 百万	115,250 百万	140 百万	TWD
エバー航空	103,872 百万	668 百万	89,048 百万	▲3,277 百万	
中国国際航空	74,531 百万	▲16,635 百万	69,503 百万	▲14,403 百万	CNY
中国東方航空	67,127 百万	▲12,214 百万	58,727 百万	▲11,836 百万	
中国南方航空	101,644 百万	▲11,016 百万	92,561 百万	▲11,827 百万	
キャセイパシフィック航空	45,587 百万	▲5,527 百万	46,934 百万	▲21,648 百万	HKD
シンガポール航空	7,614.8 百万	▲948.1 百万	3,815.9 百万	▲4,283.4 百万	SGD
タイ国際航空	89,981 百万	55,113 百万	48,636 百万	▲141,179 百万	THB
マレーシア航空	非公開	非公開	非公開	非公開	
ガルーダインドネシア航空	非公開	非公開	不適切会計	不適切会計	
フィリピン航空	58,700 百万	60,611 百万	55,263 百万	▲73,083 百万	PHP
ベトナム航空	非公開	非公開	非公開	非公開	
エア・インディア	121,040 百万	▲70,174 百万	285,244 百万	▲77,657 百万	INR
カンタス・オーストラリア航空	5,934 百万	▲1,728 百万	14,257 百万	1,964 百万	AUD
ニュージーランド航空	2,517 百万	▲289 百万	4,836 百万	▲454 百万	NZD

パイロットの労働組合は、パンデミックの最中に解雇された元従業員を最初に再雇用する代わりに、2 つの新しい子会社（コネクトとリンク）を通じてパイロットを雇用する問題や、インフレに対する賃金引き上げでストを行っています。

航空各社における複便・増便が行われてきている中で、旅客の受け入れ体制として人員増や勤務体制など各社では求められています。

欧米などでは人員不足による遅延・減便が発生

- ・米国航空会社は、人手不足で路線や便数を削減、全体の 3%1 万便が欠航。ユナイテッド航空はニューヨークの発着を 10%削減。アメリカン航空は 9 月から 4 つの地方都市の路線を運航停止。デルタ航空は夏の便から便数削減へ。
- ・ヨーロッパでは今年の春以降、新型コロナの規制がほぼ撤廃され、人の往来が復活してきていますが、グランドスタッフの人員不足により航空便のキャンセルや遅延、また、空港での混乱が頻繁に発生しています。利用客の長い列ができています。ヒースロー空港でも、今年の利用乗客数予測を 5300 万人から 5440 万人に引き上げました。
英国をはじめ欧州各地の空港は訓練を受けた職員不足などのため、旅客需要急増への対応に苦労している。
- ・英ロンドン郊外のヒースロー空港は、2 カ月にわたって 1 日当たりの乗客数を 10 万人に上限を設定、ガトウィック空港もスキポールも運航便数に上限設置。
- ・ヒースロー空港は、新規採用で職員の補充を急いでいるものの、まだ「全力」で稼働する用意はできていないと説明。荷物取扱係など重要な職種の一部は依然として人員不足が深刻だと言っています。
- ・イギリスの航空業界団体によりますと、新型コロナの流行前の 2019 年度は業界全体で 7 万 4000 人を雇用していましたが、これまでにおよそ 3 万人を削減。空港職員や機内の清掃担当者ら数千人も職を離れました。
- ・英航空大手ブリティッシュ・エアウェイズの同国ヒースロー空港の地上職従業員が、コロナ禍で導入した 10%賃金削減を元に戻すのを英国航空が拒否したためスト権を確立。
- ・ブリティッシュ・エアウェイズは 7 月 1 日、ヒースロー発着便のうち 124 便をキャンセルとなっています。
- ・ベルギーで、航空会社のパイロットや客室乗務員ら労働組合側は、水際対策が緩和され、旅行客が増える一方で、人手不足のため十分に休みが取れないと訴えストライキを決行しました。数百便がキャンセル。
- ・豪カンタス航空は、燃料価格の高騰と空港の人員不足に対応するため、2023 年 3 月まで国内線の輸送能力を削減する方針を示しています。
- ・タイ国際航空は、経営破綻後、コスト削減の一環として人員削減を行い、日本支社では従業員を 148 名から 56 名へと人員削減を行いました。復便に伴う人員不足が顕著化してきています。
- ・関西空港内で働く従業員がコロナ禍前に比べ、国際線の運休が長期化し、航空会社や免税店を中心に人員削減や配置転換が進んだため全体の 3 割近い 5,000 人超減少。航空会社が 517 人（22%）減ったほか、航空機の燃料や機内食の提供、荷物の搬出入を担う「航空機サービス」が 1,404 人（26%）減少。免税店などの「物品販売」は 528 人（36%）、「飲食」も 119 人（22%）減った。特に若手の非正規社員が減少しており、契約を更新せず、人員削減に踏み切った事業者が多いとみられます。

Ⅲ 日本の航空情勢

1. 国交省、22 年度も航空会社支援を継続 法改正による「無人飛行機」「空飛ぶクルマ」実現の動き

国交省は 2022 年度（令和 4 年度）予算においても、航空会社に対して空港使用料や航空燃料税の減免、離島航空路線に係る支援措置、国際線乗員の検査費用に係る経費補助など 700 億円超の支援を実施、また空港会社等に対しても 700 億円規模の支援を継続しています。航空分野のグリーン施策の推進として持続可能な航空燃料（SAF）の導入促進も進めます。雇用を維持するための雇用調整助成金（2022 年 9 月末まで助成が延長）や産業雇用安定助成金（出向に伴う助成制度）も継続されます。また、航空ネットワーク確保のための方針の策定・支援の一環として、国土交通大臣が「航空運送事業基盤強化方針」を策定（2021 年 6 月 22 日）し、航空会社には「航空運送事業強化計画の作成・届出」を求めています。これを受けて 2022 年度の空港使用料の減免する流れとなっています。しかしながら現実にはネットワークを支えるのは現場の労働者であって、その確保は極めて重要であり、現場の労働者に支援が行き届いているか効果を見極める必要があります。

その他、ドローンなどの「無人飛行機」に関して、法改正により 2022 年 6 月に施行された「登録制度創設」により、所有者等の登録、登録記号の表示が義務付けられることになり、2022 年 12 月に施行が予定されている機体認証・技能証明制度等の創設により、運航ルールを遵守し、国土交通大臣の許可・承認を得ればレベル 4（「有人地帯での補助者なしの目視外飛行」）による飛行が可能となるよう、官民協議会（2018 年 8 月設置）は制度の具体化を図るとしています。また「空飛ぶクルマ」については実現に向けて「航空モビリティの現状と将来の需要見通しなどを踏まえて、国としてどのような検討を行っていくべきかの概念をまとめた” Concept of Operations (ConOps)”を作成していくとしています。

これまでの議論では輸送が困難な地域への物流を可能にする点等メリットが強調されてきましたが、実現すれば航空機よりも遙かに近い高さの頭上にこうした物体が数多く飛行することが想定されるため、当然ながらこれまでにないレベルでの高い安全性を確立される必要があります、安全規制の内容を注視する必要があります。

2. 首都圏を始め空港の機能強化の動き

新型コロナウイルス感染拡大で航空需要が大幅に落ち込みを見せていますが、政府の「2030 年訪日外国人旅行者数 6,000 万人の達成」目標は変わっていません。これまでも羽田空港と成田空港は旺盛な航空需要に対応するため段階的な増枠が行われてきましたが、更なる事業の推進を図るとしています。

羽田空港はアクセス利便性の向上を目的に、JR 東日本羽田空港アクセス新線の整備により、東京～羽田空港の所要時間短縮を進めます。

成田空港は 2019 年の冬ダイヤ（10/27～）から A 滑走路の運用時間を 06 時～23 時から、06～24 時に延長していましたが、更に B 滑走路の延長（2,500m→3,500m）、C 滑走路（3,500m）の新設など進め、年間発着容量 50 万回を実現するとしています。

関西国際空港は 2025 年の大阪・関西万博開催に向け第 1 ターミナルを改装して国際線受入機能の強化（2018 年度約 2,100 万人/年→約 3,000 万人/年：2026 年度秋（成予定））を図るとしています。

3. 大幅な赤字圧縮となった 2022 年 3 月期決算と強気の需要予測。需要を確実に取り込む体制を作らせることが必要。

新型コロナウイルス感染拡大を受けて、旅客収入が大きく毀損した日本の航空産業でしたが、貨物輸送が好調であることと、旅客の回復、賃金引下げなどの経費削減によって航空各社の

国内航空各社の 22 年 3 月期決算				カッコ内は前期実績
	売上	営業利益	経常利益	純利益
ANA	1 兆 203 億円 (7286 億円)	▲1731 億円 (▲4647 億円)	▲1849 億円 (▲4513 億円)	▲1437 億円 (▲4046 億円)
JAL	6827 億円 (4812 億円)	▲2348 億円 (▲3904 億円)	▲2395 億円 (▲3983 億円) EBIT	▲1776 億円 (▲2867 億円)

2022 年 3 月期決算は、前年比で大きく収支が改善しました（下表参照）。特に収入単価の高騰（前年比 2.4～2.6 倍）により、国際貨物収入が 3 倍以上になったことが特徴です。

2022 年度の需要想定は、日航が国内線需要：期末にコロナ前の 95%まで回復（通年平均で 90%）、国際線需要：期末にコロナ前の 65%まで回復（通年平均で 45%）、一方、全日空では国内線需要：期末にコロナ前の 90%まで回復（通年平均で 80%）、国際線需要：コロナ前の 40%まで回復（通年平均 40%）となっており、国内線についてはコロナ前までの回復時期を 2022 年度上期中としています。

収支想定は、日航が純利益 450 億円、また 6 月 21 日の株主総会では、2022 年度中の黒字化と復配を、EBIT800 億円（コロナ禍前の 2019 年度水準）を目指すとしています。一方、全日空は 210 億円を見込んでいます。

財務体質としては両社とも純資産が 8000 億円規模あるものの、日航の利益剰余金が 2973 億円に対し、全日空▲715 億円とマイナスであり、コロナ回復後の需要を確実に取り込み大幅な収益増を挙げる必要に迫られている状況です。

こうしたことから航空経営に対し、人件費などのコスト削減一辺倒では従業員が疲弊し、十分な需要の取り込みに対応できず、莫大な逸失利益を生じさせる恐れがあることを認識させ、従業員の生活基盤を支え、人員体制を充実させる施策こそ必要であると迫る必要があります。

4. 入国者枠拡大に伴う水際対策の緩和と防疫対策の課題

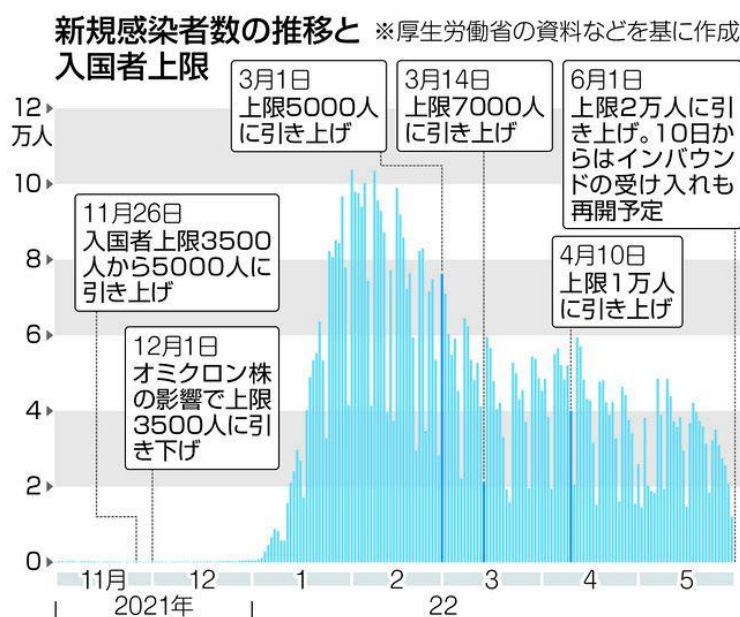
政府は 6 月 1 日、新型コロナウイルスの水際対策を大幅に緩和し、1 日当たり 1 万人の入国者枠を 2 万人に拡大しました。7 月には更に 1 日 3 万人の受入れを予定しています。感染状況が落ち着いている 98 カ国・地域からの入国者は出国前の陰性確認を条件に入国時検査や自宅・施設待機を免除するとしています。感染状況が落ち着いているとされているインドネシアから帰国した日本人利用者の話しによれば、アプリを準備していたことで飛行機から降りて 30 分程度で到着ロビーに出られており、昨年 9 月時点では検査待ちで 5 時間空港に待機し、10 日間ホテルで過ごしたとのことから比較すると格段に入国手続きがスムーズになっています。

一方 10 日からは約 2 年ぶりに外国人観光客の受け入れを再開しましたが、新たな変異株や欧米などで広がる「サル痘」への備えが課題といえます。

検疫措置の緩和策は、感染状況に応じて国・地域を「青」「黄」「赤」に分類し、全員に出国前 72 時間以内の陰性証明を義務付けますが、一律に行っていた日本到着時の抗原定量検査は「青」の先進 7 カ国（G7）各国や、中国、韓国など 98 カ国・地域なら免除するものです。「黄」のインドやベトナムなど 99 カ国・地域で

6月1日以降の検疫措置		
※いずれも海外出国前72時間以内の検査で陰性の場合		
	入国時検査	隔離措置
G7各国・中国・韓国・台湾・ブラジル・ロシア・南アなど98カ国・地域	ワクチン接種にかかわらず	不要
インド・ベトナム・ウクライナ・エジプト・トルコなど99カ国・地域	ワクチン3回接種なら	不要
	ワクチン接種3回未満なら	必要 自宅などで3日間待機
パキスタン・フィジー・アルバニア・シエラレオネの4カ国	ワクチン3回接種でも	必要
		宿泊施設などで3日間待機

22. 6. 1 東京新聞



22. 6. 1 東京新聞

もワクチンを 3 回接種していれば不要としています。新型コロナウイルス感染拡大は 6 月末の段階で新規感染者数が約 16,000 人前後で高止まり、かつ、漸増する傾向となっており、新たな変異株 BA5 も各地で発見されているなど油断できない状況です。

5. 航空産業における CO2 排出量削減の取り組みは政府による支援が重要

日本における CO2 総排出量のうち運輸部門は 18.6%を占め、そのうち国内航空は 5.1%を占めています。ICAO（国際民間航空機関）は 2020 年以降の総排出量を増加させず（2019 年の総排出量以下とする）、燃料効率を毎年 2%改善させる「グローバル削減目標」を掲げています。

こうした中、全日空は航空機の運航において SAF の活用を CO2 排出量削減策の中心に据えています。ANA グループは 4 月 26 日、2050 年長期環境目標と 2030 年中期環境目標を新たに策定し、2021 年 4 月に「中長期環境目標」を刷新し、2050 年度までに航空機の運航による CO2 排出量を実質ゼロにすることを掲げました。その取り組みとして SAF の導入の他、航空機の軽量化、ウイングレット使用、座席の軽量化などを行っています。

また日本航空は、2021-2025 年度 JAL グループ中期経営計画において、2050 年のカーボンニュートラルの達成に向けて 2025 年に全燃料搭載量の 1%、2030 年に 10%を SAF に置き換えることを発表しています。JAL2020 年 6 月、新たな長期目標として、2050 年までに CO2 排出量実質ゼロを目指す「ネット・ゼロエミッション」を策定し、中核となる 2050 年の CO2 排出量実質ゼロについては、省燃費機材への更新、運航の工夫、SAF の活用、の 3 点を柱として、着実に取り組みを進め、2030 年には、全燃料搭載量の 10%を SAF に置き換える計画とし、SAF 供給元の多様化により、安定的かつ適正な価格での調達を実現するとしています。

航空局は、航空機運航分野における CO2 削減に関する検討会の中で、①機材・装備品等への新技術導入、②管制の高度化による運航方式の改善、③持続可能な航空燃料（SAF）の導入促進を掲げています。また空港分野における CO2 削減に関する検討会において、①空港施設・空港車両の CO2 排出削減、②太陽光発電等の導入促進等による空港の再エネ拠点化を掲げています。

脱炭素化推進に係る工程表では、2030 年時点で、本邦エアラインによる燃料使用量の 10%を SAF に置き換え、管制の高度化による運航方式の改善における今後の取り組みで 10%程度の削減を目指すとしています。空港においては、照明・灯火の LED 化、空港車両の EV/FCV(燃料電池自動車)化の促進、GPU 利用の促進、走行距離の縮減、空港周辺にある土地を利用して再生可能エネルギーの導入を検討するとしています。

政府が掲げた「2050 年カーボンニュートラルに伴うグリーン成長戦略（2020 年 12 月 25 日策定）」を実現するため、今のところグリーンイノベーション基金（2 兆円）を活用して SAF の安定供給を目指す議論が先行していますが、生成過程、産出量、価格に課題があり、電力や水素なども検討されている情勢であることから、どういう戦略につながっていくのか注視が必要です。

6. 空港の労働力不足を改善させるべく官民挙げて取り組む必要がある

今後の需要回復予測、そして 2030 年訪日外国人旅客 6,000 万人政府目標に向けて最も懸念されることが空港に働く職員の人員不足です。2022 年 3 月 10 日に施行された「危害行為防止基本方針」を受け、旅客等に搭乗前の保安検査の受検義務付け、預入手荷物検査の義務付け、保安職員の権限を明確化などの航空法一部改正が行われました。しかし保安検査員の劣悪な労働環境によって離職率の高さが課題となっています。他にも空港で働く職員として関西空港では航空会社や免税店を中心に人員削減や配置転換が進み全体の 3 割が削減されました。内訳は航空会社が 22%、航空機燃料や機内食の提供、荷物の搬出入を担う「航空機サービス」が 26%などとなっています。特に若手の非正規社員が雇い止めの影響で減少しているなど深刻です。

グラハン体制についても人員不足が課題であり、2020 年に 1 月に策定した「グランドハンドリング アクションプラン」に基づいて体制強化を図るとして、①外国人材の活用、②グラハン資機材の共通化、共有化、③地上支援業務の自動化・効率化が掲げられています。

しかし検討あるいは進展の動きを見せている分野は、トーイングトラクターやランプバスの自動化・効率化、旅客搭乗橋の航空機への自動装着、リモートコントロールによるプッシュバック作業による効率化、チェックインや手荷物預入の自動化、及び顔認証システムでチェックインから搭乗までの流れを一元化することで流れを促進する FAST TRAVEL の推進といった、無人化、自動化、作業の単純化が、人員拡充が図られな

い中で進められています。しかし欧米では管制官や保安検査員といった空港職員の不足が何か一つの職種で発生しても航空運送事業全体に支障を及ぼしている現状からすると、どの職種も不足を来すことがあってはならないことは明らかです。人材流出の原因は複雑かつ高度な作業に見合った賃金水準の確立されてないことにあり、政府、航空会社、グラハン会社に正確に原因を認識させ、旺盛な航空需要を取りこぼすことにならないよう、直ちに従業員の生活水準を上げることを迫る必要があります。

背景・課題

旅客需要が増加する一方で、生産年齢人口の減少等を背景に、航空分野においても、保安やグラハンなどをはじめ、人手不足等が懸念されている。



7. 回復する国内線、国際線 政府による後押しの動きも

日本国内では、国内線の航空需要の回復は一段と鮮明になっています。全日空ホールディングス傘下の全日空が発表した2022年4月の利用実績によると、国際線は旅客数が前年同月比5.19倍の19万7571人で、2ヵ月連続で10万人を突破し、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）が本格的に流行した2020年4月以来の最高値を記録しています。座席供給量を示すASK（有効座席キロ）は31.7%増の19億7354万座席キロ、有償旅客を運んだ距離を示すRPK（有償旅客キロ）は4.83倍の12億2482万1000旅客キロ、ロードファクター（座席利用率、L/F）は45.2ポイント上昇し62.1%でした。

国内線は旅客数が前年同月比65.7%増の176万2948人、ASKは38.6%増の30億9410万座席キロ、RPKは61.5%増の16億949万5000旅客キロ、搭乗率は7.4ポイント上昇し52.0%となりました。国内線、国際線共に需要の回復が鮮明となっています。

その他、大韓航空、日本航空、アジアナ航空などにより羽田ーソウルが再開（2年4ヵ月ぶり）、ピーチが8月に関空ーソウルを再開（1年4ヵ月ぶり）、日本航空グループのLCC スプリング・ジャパンが7月から成田ー札幌・広島を増便、また新千歳空港では国際線が2年4ヵ月ぶりに再開するなど、路線再開・増便の動きを示しています。

エイチ・アイ・エス（HIS）は、2022年の夏休みの国内旅行予約状況について、新型コロナウイルス感染拡大前の19年夏の9割弱に回復したと発表しました。7月21日～8月31日を出発日とする同社の旅行予約状況を調査したところ、国内旅行は前年同日の予約状況と比べて約5倍となっており、今後の動向次第ではコロナ前と並ぶ可能性も高いとしています。

こうした中、観光庁は、7月前半から全国を対象とした観光需要喚起策「全国旅行支援」を実施することを発表しました。これに伴い、6月30日までを予定していた「県民割」は対象期間を7月14日宿泊分まで

延長して終了し、「全国旅行支援」に切り替えるとしています。一方で Go To トラベル事業については、「感染状況が全国的に落ち着き、旅行需要がその時点でも落ち込んでいるようであれば、Go To トラベル事業の再開も臨機応変に考えていく」との考えを示しています。

海外旅行客の動向ですが、コロナ禍前から日本への旅行は人気でしたが、受入の再開拡大や円安を受け、特に韓国や東南アジアからの日本旅行熱が高まっています。台湾の旅行大手ライオントラベル（雄獅旅遊）が実施した旅行意向調査で、新型コロナウイルス収束後に最も行きたい地域の 1 位に「日本」が選ばれていることから、アジア圏からの訪日外国人旅行客の増加が見込まれています。このように、夏の繁忙期に稼働の上昇は必至の情勢であり、受入体制強化のために人員の拡充を図ることが急務となっています。

8. 暮らしを心配しなくても良い労働条件を確立させ、航空産業に展望を

新型コロナウイルス感染拡大により航空産業は記録的な需要減退を受けてきました。2 月 24 日に勃発したロシアによるウクライナ侵攻によって原油高が引き起こされ、全日空グループでは国際線利用客が航空券購入時に支払う燃油特別付加運賃、いわゆる燃油サーチャージについて、8 月 1 日から 9 月 30 日発券分日本から欧州やハワイを除く北米、中東、オセアニアを 6-7 月分の 3 万 7400 円から 1 万 1600 円（31.0%）引き上げて 4 万 9000 円とするなど、8-9 月発券分を大幅に引き上げるなど航空運賃を引き上げる措置を取らざるを得ない状況となるなど、航空事業運営は更なる影響を被っています。これらにより、私たち航空労働者の暮らしを直撃しています。これまでに多くの航空労働者が人員削減、賃金減額、乗務機会の著しい減少などにより、苦しい生活を余儀なくされてきました。

出来高の要素が賃金体系の中心をなしている客室乗務員の生活は困窮を極め、乗務機会の減少に伴い出向などを命じられてきました。しかし生活水準は一向に改善しないことなどもあって本業よりも出向先の職場環境の方がまだ条件が良いと航空の職場に戻らず転職する事例まで発生しています。またグラハンの職場では、コロナ禍の影響で年収が 400 万円から 280 万円と激減する事例まで発生しており、賃金水準を増やす経営判断がないために、需要の増大で稼働が上がる状況もあるにもかかわらず、スキルの高い者や若手の人材の流出が止まりません。これらの出来事は航空産業がその「魅力」を失いつつあることを示すものといえます。普通に働けば生活の心配をしなくても良い賃金水準、賃金体系を確立させ、航空を展望ある産業にしていく必要があります。

第 37 期（2022 年度）方針（案）

Ⅰ 要求と課題

新型コロナウイルスの影響で航空業界はかつてない危機的な状況になりましたが、今年に入ってようやく落ちつきを取り戻し、人々の往来が回復してきました。運航本数も旅客もコロナ前に戻りつつあります。復便に向けて 3H（初めて、変更、久しぶり）の対策や、人材確保が重要になってきます。空港内では様々な分野で自動化の動きが加速されて来ています。この様な自動化には今後分析・研究を深める必要があります。

また、ウクライナ情勢・原油高・円安等により物価の上昇が続き、私達の生活を圧迫してきています。この夏の一時金は久しぶりのまとまった額ではありますが、物価の上昇を補うにはまだまだ足りません。年間を通して賃金の上げが重要です。

航空労働者の使命である安全と公共性を重視し、①安全と公共性を守る、②労働条件の向上、③雇用・健康・勤務の改善などの要求、④解雇問題を取り組んでいきます。

1. 賃金と諸制度の改善に取り組めます。

- ① 1 日の 8 時間労働で、生活の維持・向上できる、基本賃金の引き上げを目指します。また、出来高制賃金の改善を目指します。
- ② 生活一時金としての位置づけを明確にし、一時金の引き上げと諸手当の向上を目指します。
- ③ チームワークの阻害、ものの言えない職場につながる、成果主義賃金、評価賃金制度に反対し、公平・明朗な人事・賃金制度を目指します。
- ④ 働き方改革推進関連法による法改正を活用し、短時間・有期雇用労働者や派遣労働者の労働条件の向上を目指します。
- ⑤ 有期雇用労働者の無期転換後の労働条件の改善を目指します。

2. 安心して健康に働ける勤務改善に取り組めます。

- ① 労働時間の短縮・休日増を目指します。
- ② 長時間労働の是正、深夜労働における時短・仮眠の取得（労働時間割増しカウント）、休憩時間の完全取得、年休の取得促進を目指します。
- ③ サービス残業、賃金不払いを無くすとともに、36 協定を活用し残業時間制限を強化するなど、改善を目指します。また、労働時間の管理を経営の責任でキッチリと行わせます。
- ④ 乗務職の勤務改善（勤務パターン、編成数など）と共に、勤務インターバルの確保を目指します。
- ⑤ 変形労働時間制の勤務変更については、本人の同意を基本とし、会社の自由にさせないルール作りを目指します。
- ⑥ 労働者に不利益をもたらす「合理化」や人員削減に反対し、安全と公共性を確保できる人員の確保を目指します。
- ⑦ 勤務改善を実現するために、正社員での人員増を目指すと共に、雇用延長・定年延長によるベテラン層の確保を目指します。
- ⑧ テレワークや副業など新しい働き方についてルールの確立を目指します。

3. 解雇撤回・雇用の安定を目指し、働く者の人権・権利を守る闘いを進めます。

- ① タイ国際航空の早期不当解雇撤回を目指します。
- ② KLM オランダ航空日本人客室乗務員の早期雇止め撤回を目指します。
- ③ 解雇、雇止めを許さず、雇用の安定を図ります。

4. 働く者の人権・権利を守る闘いを進めます。

- ① パワハラ、マタハラなどの人権侵害、組合所属による昇格差別など不当労働行為の一掃を目指します。

- ② 切り下げられた福利厚生（転勤、単身赴任、社宅、寮、通勤制度等）の改善に取り組みます。
- ③ 労働協約、時間内組合活動など労働組合の権利の前進を目指します。
- ④ 高齢者雇用安定法の主旨に則り、60 歳以降も安心して働ける賃金・労働時間、職場環境などの抜本的改善を目指します。
- ⑤ 産前地上勤務をはじめ女性が安心して働ける職場環境の改善に努めます。また、育児・介護休暇の制度改善を目指します。
- ⑥ 出向については本人の同意と、出向者の不利益救済措置などに取り組みます。
- ⑦ 働きやすい職場をつくるためジェンダー平等に向けた運動を進めます。

5. 国民・利用者及びそこで働く者達の立場に立った航空政策を進めます。

- ① 航空法を遵守させ、安全な運航体制の確立を目指します。
- ② 安全の基盤の要員配置、技術の空洞化をさせず技術の伝承が出来る体制の確立を目指します。
- ③ 公共性を重視し、地域・離島路線の問題に取り組みます。
- ④ パイロット、整備士不足による行政としての養成問題に取り組みます。
- ⑤ 行政の安全規制緩和にかかわる問題に取り組みます。
- ⑥ FRM（疲労リスク管理）に取り組んでいきます。
- ⑦ 空港の民営化について注視すると共に、分析・研究なども検討していきます。
- ⑧ 客室乗務員のライセンス制度の確立をめざします。

6. 国民生活の安全・安心を目指し、社会的課題などに取り組みます。

- ① 雇用を破壊する労働法制改悪（労働者派遣法、首切り自由など）に反対していきます。
- ② 民間航空の軍事利用（武器・弾薬・兵員の輸送）への道を開く法律が成立している現在、平和産業ある民間航空の安全を守る最後の砦となる憲法 9 条を守る運動を進めていきます。
- ③ 国民の生活と安全を脅かす課題は、他団体・地域などとも連携しながら取り組んでいきます。

II 運動の進め方

運動を進めるにあたって、航空全体の力が発揮できるよう、組織内にとどまらず航空全体に目を向け、職場からの運動を強化するとともに産別への結集を強め、運動の強化を図ります。

要求実現を目指す最大の力は改善を求める職場の声であり、労働組合として職場での活動と職場からの闘いを強化するために英知を結集し、これまで行われてきたアンケートをはじめ、職場での話し込みなど職場からの取り組みが大切であり、さらに IT などを活用し創意工夫した日常的な取り組みが行えるようにしていきます。

第 37 期においては、産別運動の在り方を含めた論議を深める中で、さらなる産別の強化を目指していきます。

1. 幅広い職場からの運動を基礎に、要求実現に向け創意工夫した取り組みを行い運動の強化を図ります。

- ① 労働組合の基本である“職場での活動と職場からの原則的な運動”を重視し、アンケート活動や対話運動等の取り組みを進めていきます。
- ② 組合員だけでなく、共に働く社員や未組織労働者が抱えている問題や意見などを気軽に話し合い、交流のできる場を設定し追求していきます。

2. 年末闘争・春闘・夏闘など、より産別の力が発揮できる運動を進めていきます。

- ① 年末闘争・春闘・夏闘の各闘争においては、産別に結集した力を発揮するため、回答指定日や山場などの統一日程を設定し、各労組が運動を集中する節目を明確にした運動を進めます。具体的日程については、加盟各労組との調整を図り都度の方針の中で確認していきます。
- ② 回答指定日や山場の設定に加え、集会や学習会、宣伝行動など、航空連としての統一行動も必要に応じ

て設定し、要求実現に向けた運動の強化を図ります。

- ③ 各闘争時において、情報交換や当面の方針などを論議するために、代表者会議を開催します。
- ④ 要求と課題の実現に向けて、年間を通した運動の流れが一定程度見通せるよう、事前に設定できる諸行動等を盛り込んだ年間日程も策定し、航空連への結集強化につなげていきます。

3. 学習・宣伝活動を積極的に取り組みます。

- ① 運動や要求に確信を持って取り組んでいくためにも、各社の経営分析をはじめ航空政策やその時々的情勢などを反映した社会的課題についても積極的に学習会を具体化し、実践していきます。また、労働組合の活動などについての学習会や、各地で行われている労働組合講座などを紹介し取り組みを行う中で組合へ意識を高めていきます。
- ② 各闘争時における情勢学習などを各地連や各労組で行っていきます。
- ③ 各労組と産別運動の理解を深めるために、組合員をはじめ航空に働く未組織労働者に向けて、航空連ホームページの充実を図ります。また、ITを活用した取り組みを研究して具体化します。
- ④ フェニックスや航空連ニュースなどの機関誌の充実した内容に引き続き取り組みます。
- ⑤ 各労組での運動や要求などの取り組みにつながる機関ニュースを始め、職場の声を反映させた職場新聞など、工夫して取り組んでいきます。
- ⑥ オンラインなどを活用しながら幅広い交流に取り組んでいきます。

4. 産別運動の前進を目指します。

- ① 職種別連絡会については、1) 重点要求の実現に向けての取り組み、2) 具体化すべき職種別の政策研究・検討、3) 企業の枠を超えた交流の推進を柱に、体制強化と取り組みの位置付けを明確にして運動を進めます。
- ② 地連体制については、各地連の実情に合わせた運営と取り組みを進めていきます。
- ③ 民間航空の安全と公共性を守る視点からも航空 3 団体（安全会議・日乗連・航空連）の連帯をさらに強化発展させ、運動の強化を図ります。

5. 社会的アピールや、法律・行政機関を活用し、幅広い取り組みを行っていきます。

- ① 公共交通機関として社会的な影響が大きい航空産業に於いて、安全と公共性を守るべき航空労働者としての要求や政策などを積極的に掲げ、その実現を目指し、国土交通省や各省庁、国会議員を通じての国会への働きかけなどを活用した幅広い取り組みを進めて行きます。

6. 国際活動に積極的に取り組み、要求と課題の実現を目指します。

- ① ITF 等の諸会議への参加を通じ、世界の航空界の動向等を把握するとともに情報の共有化を図り、要求の実現や航空政策活動の取り組みに活かします。
- ② 国際交流に取り組み、連帯の強化を図ります。
- ③ ITF の政策提言を日本政府に対し訴える取り組みを行います。
- ④ 航空産業の維持発展を目指すため、海外の情報収集を行い取り組みの活用を行います。
- ⑤ 各国労組の組織化の状況を把握し、航空連の組織拡大に生かします。また、連携を強化し、雇用の確保、労働条件の維持向上を図ります。
- ⑥ 各職場から国際活動委員会への参加を促し、航空連の職場全体が国際活動に関わる体制を目指します。

7. 他団体との協力協同を進めます。

- ① 航空連も参加する団体（20 労組、憲法労組連、雇用共同アクション等）に引き続き積極的に参加し、要求の実現や航空連の運動に生かしていきます。また、他団体との一致する要求や航空の安全について取り組みを行います。
- ② 一致する要求や課題については、各労働団体をはじめ多くの関係する団体との協力協同の取り組みを行います。

8. 組織の拡大強化を目指します。

① 各労組と連携し組織拡大強化に取り組めます。

各労組の抱えている問題や課題について当該労組との話し合いを行い、解決に向けて取り組んでいきます。また、要求実現に向けて分裂克服を目指すとともに、組織の拡大強化が各労組で求められており、幹事会として積極的に各労組と取り組みを行っていきます。

② 次世代につなげる組合員の育成・未組織労働者の組織化に取り組めます。

未組織労働者や若者が抱えている問題や、会社に対する不満等の意見などを気軽に話し合える交流の場を設けます。また、だれでも参加できる学習会等を開催します。

以上

第1章 総則

第1条（名称および本部事務所）

この会は、航空労組連絡会（略称：航空連）と称し、英文名を JAPAN FEDERATION OF AVIATION WORKERS' UNIONS (略称 J. F. A. U.) と称す。この会の事務所は東京都に置く。

第2条（構成および構成員）

この会は、第3条の目的に賛同する労働組合をもって構成する。但し、幹事会の承認を受けた者は個人として参加できる。

第2章 目的と活動

第3条（目的）

この会の目的は次の通りとする。

- (1) 航空労働者の労働条件の向上。
- (2) 航空労働者の連帯および団結強化。
- (3) 航空労働者の社会的地位の向上。
- (4) 航空産業の安全性向上と公共交通としての発展に寄与すること。

第4条（活動）

この会は、第3条の目的を達成するため次の事業を行う。

- (1) 方針の決定及び推進。
- (2) 加盟労働組合間の情報および意見の交換。
- (3) 情報収集、調査、研究及び宣伝活動。
- (4) 国内外の友好諸団体との協力連携。
- (5) 組合の各種闘争の支援。
- (6) その他、目的達成に必要な事項。

第3章 加盟と脱退

第5条（加盟の資格）

規約第2条に定める労働組合または個人（以下組合）で、この会の規約を承認するものは、すべて本会に加盟することができる。

第6条（加盟の手続き）

この会の加盟は次の手続きによる。

- (1) 会に加盟しようとする労働組合は、加盟申し込み書をもって本部に申し出る。
- (2) 加盟の可否は幹事会が決定し、どちらか先に開催される総会または拡大幹事会での承認を必要とする。

第7条（準加盟）

この会は、準加盟組合として加盟することを認める。

準加盟組合は全ての活動に参加することができる。ただし、議決権を有しない。

第8条（脱退）

この会よりの脱退は次の手続きによる。

- (1) 会より脱退しようとする労働組合は、理由をそえて本部に申し出る。
- (2) 脱退を確認された組合は、脱退以前に発生した一切の財政上の債務を速やかに完済しなければならない。脱退した月の分担金は返却しない。

第9条（脱退の勧告）

この会は、脱退についての勧告を行うことができる。

- (1) 正当な理由なく分担金を1年以上納入しないものは一脱退したものとみなす。
- (2) この会に大きな不利益を与えた労働組合に対し、総会決議に基づき脱退を勧告することが出来る。

第4章 権利と義務

第10条（組合および組合員の権利と義務）

組合および組合員は本規約の定めるところにより国籍、人種、宗教、性別、思想信条、門地、身分によって差別されることはなく、平等の権利を有する。また、組合および組合員は次の権利と義務を有す。

- (1) 役員を選挙し、又は選挙されて就任すること。
- (2) 機関に対して意見をのべ、又は質問に対する役員の説明を求めること。
- (3) 分担金を納入すること。

第5章 組織

第11条（会の組織）

この会の組織は次ぎのとおりとする。

- (1) 本部。
- (2) 地方連絡会（略称＝地連）。

第12条（本部）

本部は会を代表して会務を運営する組織であって幹事会議長が統括する。

第 13 条（地連）

この会は地方組織として、地方連絡会を組織する。

- (1) 地連の任務は本部の方針に従い、地連内加盟組合の指導、援助を行うとともに航空連の統一行動を具体化し、地域的諸問題解決のための活動を行う。
- (2) 地連の規約は本部の規約に準ずる。

第 6 章 機関

第 14 条（機関）

この会に次の機関をおく。

- (1) 総会。
- (2) 拡大幹事会。
- (3) 幹事会。
- (4) 三役会議。

第 15 条（総会の構成）

総会は会の最高決議機関であって、代議員、特別代議員、および役員で構成する。

第 16 条（定期総会の招集）

定期総会は毎年 1 回、原則として 9 月に幹事会議長が招集する。

第 17 条（臨時総会の招集）

臨時総会は、次の場合招集しなければならない。但し、議案は 1 週間前までに組合に発送しなければならない。

- (1) 拡大幹事会が必要と認めたとき。
- (2) 組合の 3 分の 1 以上の要求が書面によってなされたとき。
- (3) 幹事会が必要と認めたとき。

第 18 条（総会議長）

総会の議長は代議員の中から選出する。

第 19 条（総会の決議事項）

- (1) 年度総括・方針の承認。
- (2) 予算の決定、決算の承認。
- (3) 役員の選出。
- (4) 規約の改廃。
- (5) その他、拡大幹事会が必要と認めた事項の審議決定。

第 20 条（総会代議員および特別代議員の選出）

代議員は各組合ごとに下表の基準により選出する。

特別代議員は各地連・準加盟組合より 1 名ずつ選出する。

各労組代議員定数表

組 合 員 数	代議員数
1 名 ～ 300 名	1 名
301 名 ～ 1,000 名	2 名
1,001 名 ～ 2,000 名	3 名
2,001 名以上	4 名

第 21 条（総会の議決権）

代議員は総会に出席して所属組合の意志を反映させるとともに、議決権を行使する。但し、特別代議員および役員は総会の議決権をもたない。

第 22 条（拡大幹事会の構成）

拡大幹事会は総会につぐ決定機関であって、代表委員、特別代表委員および役員で構成する。

第 23 条（拡大幹事会の招集）

拡大幹事会は、毎年 1 回以上、幹事会議長が招集する。但し、組合の 3 分の 1 以上の要求があった時、幹事会議長が招集する。

第 24 条（拡大幹事会の議長）

拡大幹事会議長は、その都度、代表委員の中から選出する。

第 25 条（拡大幹事会の決議事項）

次の事項は拡大幹事会の決議を必要とする。

- (1) 総会決議の具体化に関する事項。
- (2) 会への加盟承認、脱退の確認。
- (3) 地連の設置、廃止の発議。
- (4) 役員の補充。
- (5) 規約の改廃の発議。
- (6) その他、幹事会が必要と認めた事項。

第 26 条（代表委員および特別代表委員の選出）

代表委員は各組合ごとに、下表の基準により選出する。特別代表委員は、各地連、準加盟組合より 1 名ずつ選出する。

代表委員選出基準

組 合 員 数	代表委員
1 名 ～ 1,000 名	1 名
1,001 名 ～ 2,000 名	2 名
2,001 名以上	3 名

第 27 条（代表委員の議決権）

代表委員は拡大幹事会に出席して、所属組合の意志を反映させるとともに議決権を行使する。特別代表委員および役員は、拡大幹事会の議決権をもたない。

第 28 条（委任状による出席と議決権の行使）

(1) 総会及び拡大幹事会（以下「総会等」）に代議員及び代表委員（「代議員等」）が出席できない場合は、以下の順序により委任状による主席を認める。

- ① 同一組合内の「代議員等」への委任。
- ② 同一組合内の特別代議員、特別代表委員（以下「特別代議員等」）、および役員への委任。
- ③ 同一組合内での委任ができない場合は、「総会等」の議長への委任。

(2) 委任状

- ① 委任状は、所定の様式によるものとする。
- ② 委任を受けた「代議員等」、「特別代議員等」、および役員は、出席の際、委任状を航空連議長に提出する。
- ③ 「総会等」の議長に委任する場合は、「総会等」の前日までに航空連議長に委任状を提出にする。

(3) 委任状に基づく議決権の行使

- ① 委任を受けた「代議員等」は、委任された議決権を行使する。
- ② 委任を受けた「特別代議員等」及び役員は、決議の際に「特別代議員等」及び役員としての立場を離れ委任された議決権を行使する。
- ③ 委任を受けた「総会等」の議長は、「総会等」の出席者による討論結果に基づき、委任された議決権を行使する。

第 29 条（総会および拡大幹事会の成立と議決）

- (1) 総会は、代議員定数の過半数（委任状による出席を含む）の出席で成立し、議決は原則として全員一致とする。
- (2) 拡大幹事会は、代表委員定数の過半数（委任状による出席を含む）の出席で成立し、議決は原則として全員一致とする。

第 30 条（幹事会）

幹事会は第 33 条に定める会計監査を除く役員によって構成し、構成員の過半数の出席をもって成立し、その決定は原則として全員一致とする。但し、幹事が都合により出席できない場合は、当該労組からの代理出席を認める。

幹事会は、この会の執行機関であり日常の業務処理を行う。

第 31 条（三役会議）

三役会議は、議長・副議長・事務局長で構成し、幹事会から次の幹事会までの間に組織的判断が必要となった事案を三役で処理することが出来る。但し、幹事会で事後承認を得るものとする。

第 32 条（会議システムによる機関会議）

- (1) 14 条に定める機関の会議は、遠隔地とのやり取りができる WEB 会議システム等（以下「会議システム」）により開催（実出席と「会議システム」との併用を含む）することができる。
- (2) 「会議システム」を利用した参加は、会議の構成員相互間の意思疎通が可能であること条件に出席とみなす。
- (3) 「会議システム」による会議の運営等に関する事項は別に定める。

第 7 章 役員

第 33 条（会役員の種類と定数）

(1) この会に次の役員をおく。

議 長	1 名
副 議 長	若干名
事 務 局 長	1 名
事務局次長	若干名
幹 事	若干名
会 計 幹 事	1 名
会 計 監 査	2 名

(3) 役員の定数については幹事会で決定する。

第 34 条（役員の任務）

役員の任務は次のとおりとする。

- (1) 議 長 議長はこの会を代表し、会務を統括する。
- (2) 副議長 副議長は議長を補佐し、議長事故あるときはその職務を代行する。
- (3) 事務局長 事務局長は日常事務の処理及び統括を行うとともに、渉外にあたる。
- (4) 事務局次長 事務局次長は事務局長を補佐し、事務局長事故あるときはその職務を代行する。
- (5) 幹 事 幹事は幹事会の決議事項を分担し執行する。

- (6) 会計幹事 会計幹事は会計業務を行う。
 (7) 会計監査 会計監査員は会計を監査し、その結果を総会に報告する。

第 35 条（役員の選出、任期および解任）

役員は定期総会の承認をもって選出する。任期は 1 年とし、再任は妨げない。但し、競争選挙の場合は別に定める選挙規定に基づき選出を行う。

(1) 役員の辞任および解任

役員を辞任する時は、幹事会の承認を必要とする。

役員を解任する時は、拡大幹事会の議を経て総会で決定する。

(2) 役員の補充

役員に欠員が生じた場合は拡大幹事会に於いて補充する。

後任者の任期は前任者の残有期間とする。

第 8 章 顧問及び専門部活動

第 36 条（顧問）

顧問は幹事会が推薦し、総会で承認を得るものとする。顧問は幹事会の要請に基づき諸課題の遂行を行う。

第 37 条（専門部・専門委員会）

専門部・専門委員会は、総会及び拡大幹事会の方針に基づき遂行し幹事会が必要に応じ設定する。

第 9 章 財政

第 38 条（収入）

この会の財政は組合及び準加盟組合から納入する分担金およびその他の収入でまかなう。

第 39 条（分担金）

分担金は別に総会の議を経て定める。

第 40 条（会計）

会計は別に定める規定により処理する。この会の会計年度は 8 月 1 日より翌年 7 月 31 日までとする。

第 10 章 付則

第 41 条（規約の解釈）

この規約の解釈に疑義が生じた場合は、幹事会が決定し、次の総会又は拡大幹事会のいずれか先に開催されるものの承認を得るものとする。

第 42 条（規約の改廃）

この規約の改廃は拡大幹事会において発議し、総会の議決を経て行う。

第 43 条（規約の発効）

この規約は 2021 年 9 月 12 日より発効する。

制定 1997 年 2 月 10 日

改定 2021 年 9 月 12 日

以上

航空連の分担金

*客乗、地上組合の分担金

- ・（各労組の平均基準内賃金×2／1,000+100 円）×組織人数×14 ヶ月（月々+夏・冬の一時金）

※平均基準内賃金＝一時金の計算基礎額

- ・ただし全体（乗員組合を除く）の平均基準内賃金（加重平均）により算出される単価（一人当たりの月額分担金）を上限に設定している。
- ・単価は 10 円単位とし、円単位の端数は四捨五入処理をしている。

*乗員組合の分担金

- ・客乗と地上組合の分担金の加重平均の 1/3+100 円となる。
- ・単価は、円単位を二捨三入処理をしている。

